RADCA PRAWNY

Zeszyty Naukowe

nr 2 (35)/2023

KRAJOWA IZBA
RADCÓW PRAWNYCH

RADCA PRAWNY

Zeszyty Naukowe nr 2 (35)/2023

KOLEGIUM REDAKCYJNE

» redaktor naczelny, przewodniczący kolegium redakcyjnego – dr hab. Tomasz Scheffler, radca prawny
» zastępca przewodniczącego kolegium redakcyjnego – prof. dr hab. Małgorzata Szwejkowska, radca prawny
» sekretarz redakcji – dr Aleksander Jakubowski, radca prawny

CZŁONKOWIE KOLEGIUM

» dr hab. prof. UwB Aneta Giedrewicz-Niewińska, radca prawny
» dr Jakub Janeta, radca prawny
» dr Karolina Rokicka-Murszewska, radca prawny

REDAKTOR NUMERU

» Aneta Giedrewicz-Niewińska

REDAKTOR JĘZYKOWY

» Piotr Brodowski

Kwartalnik „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe" znajduje się w ministerialnym wykazie naukowych czasopism punktowanych.

Punkty MEiN: 100

Opinie wyrażane w opublikowanych materiałach są opiniami ich autorów i nie muszą odzwierciedlać stanowiska Krajowej Rady Radców Prawnych.

RADCA PRAWNY

Zeszyty Naukowe

nr 2 (35)/2023

Kwartalnik naukowy

Warszawa 2023

RADA NAUKOWA

» dr hab. Tomasz Bąkowski, prof. Uniwersytetu Gdańskiego
» dr hab. Arkadiusz Bereza, prof. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej
» dr hab. Rafał Blicharz, prof. nadzw. Uniwersytetu Śląskiego
» dr hab. Monika Całkiewicz, prof. nadzw. Akademii Leona Koźmińskiego
» prof. Emilio Castorina, Universita degli Studi di Catania, Włochy
» dr hab. Jarosław Dobkowski, prof. Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie
» dr hab. Marcin Dyl, prof. nadzw. Uniwersytetu Warszawskiego
» dr hab. Kinga Flaga-Gieruszyńska, prof. nadzw. Uniwersytetu Szczecińskiego
» dr Alicja Jagielska-Burduk, Uniwersytet Opolski
» prof. dr Jiři Jirásek, Palacký University in Olomouc, Czechy
» prof. dr hab. Andrzej Kidyba, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
» dr hab. Eryk Kosiński, prof. Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
» prof. dr hab. Grzegorz Łaszczyca, Uniwersytet Śląski w Katowicach
» prof. dr hab. Piotr Machnikowski, Uniwersytet Wrocławski
» dr hab. Vytautas Nekrošius, prof. Uniwersytetu Szczecińskiego, Vilniaus Universiteto, Litwa
» prof. dr hab. Ewa Nowińska, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
» prof. dr hab. Włodzimierz Nykiel, Uniwersytet Łódzki
» dr hab. Mirosław Pawełczyk, prof. nadzw. Uniwersytetu Śląskiego
» prof. Vasco Pereira da Silva, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Portugalia
» prof. dr hab. Bronisław Sitek, SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny w Warszawie
» prof. dr hab. Stanisław Sołtysiński, Polska Akademia Umiejętności
» prof. dr hab. Rafał Stankiewicz, Uniwersytet Warszawski
» dr hab. Piotr Stec, prof. Uniwersytetu Opolskiego
» prof. dr hab. Janusz Strzępka, Uniwersytet Śląski
» prof. Miruna Mihaela Tudoraşcu, Universitatea „1 Decembrie 1918" din Alba Iulia, Rumunia
» prof. dr hab. Marek Wierzbowski, Uniwersytet Warszawski
» prof. María de la Caridad Velarde Queipo de Llano, Universidad de Navarra, Hiszpania
» prof. dr hab. Robert Zawłocki, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

SPIS TREŚCI

Od redakcji 7

ARTYKUŁY

Barbara Godlewska-Bujok
Work-life balance po polsku – najważniejsze refleksje po nowelizacji z 2023 r. 11

Paulina Daniluk
Nowelizacja Kodeksu pracy wdrażająca dyrektywę 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej – analiza i ocena regulacji 27

Jagoda Jaskulska
Nowe zasady wypowiadania umów o pracę na czas określony 43

Krystyna Ziółkowska
Praca zdalna po zmianach w Kodeksie pracy 55

Bogusław Sołtys
Wynagrodzenie według stawek godzinowych – wytyczne dla radców prawnych świadczących pomoc prawną konsumentom na kanwie wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 12 stycznia 2023 r. (C-395/21) 73

Piotr Krzysztof Sowiński
Uchylenie tajemnicy zawodowej w trybie art. 180 § 2 k.p.k. a niezależność zawodowa radcy prawnego. Uwagi polemiczne 91

SPIS TREŚCI

Aleksandra Nowosad, Piotr Poniatowski
Prawne aspekty hałasu „sąsiedzkiego" – cz. III (odpowiedzialność karna) 107

GLOSY

Karol Świtaj
Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2022 r., III CZP 112/22 123

INNE

Paweł Świtał
Sprawozdanie z ogólnopolskiej konferencji naukowej pt. „Aktualne problemy mediacji w Polsce", Radom, 26 maja 2023 r. 133

ORZECZNICTWO

Kacper Milkowski
Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego 137

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

OD REDAKCJI

Szanowne Czytelniczki i Szanowni Czytelnicy,

zanim przejdziemy do omówienia zawartości najnowszego wydania „Radcy Prawnego. Zeszytów Naukowych", chcielibyśmy ogłosić, że nasz samorządowy periodyk naukowy w ostatnim wykazie punktowanych czasopism naukowych publikowanym przez Ministerstwo Edukacji i Nauki uzyskał 100 punktów. Awansował zatem do głównego grona prawniczych periodyków naukowych. Jest to bezsprzecznie wyraz docenienia wkładu środowiska radców prawnych także w rozwój polskiej nauki prawa. Jako redakcja nie mamy jednak zamiaru spoczywać na laurach i obiecujemy dążyć do dalszych prac nad podnoszeniem zarówno formalnej, jak i merytorycznej strony czasopisma. Naszym zamiarem będzie stworzenie większej liczby wydań tematycznych związanych z aktualnymi zmianami dotykającymi polski system prawny. Zaczniemy od prawa pracy.

Pierwsza połowa 2023 r. zdominowana została bowiem przez zmiany w Kodeksie pracy. Podyktowane one zostały koniecznością wdrożenia dwóch unijnych dyrektyw: w sprawie tzw. *work-life balance* oraz w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej. Dostrzeżono konieczność wprowadzenia także innych, niewynikających z dyrektywy zmian, jak chociażby przepisów regulujących zdalne świadczenie pracy. W numerze drugim „Zeszytów Naukowych Radcy Prawnego" z 2023 r. czterech Autorów podjęło dyskusję w zakresie powyżej wskazanych zmian. Ponadto w najnowszym numerze „Zeszytów Naukowych" znalazły się jeszcze trzy artykuły problemowe, glosa oraz sprawozdanie z konferencji naukowej, a także tradycyjne omówienie orzecznictwa sądowego.

W tekście otwierającym napisanym przez Barbarę Godlewską-Bujok („*Work-life balance* po polsku – najważniejsze refleksje po nowelizacji z 2023 r.") zwrócono uwagę na

coraz większą obecnie potrzebę znalezienia w stosunku pracy równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz poczucia komfortu zarówno w pracy, jak i zobowiązaniach prywatnych czy rodzinnych (*work-life balance*). Wskazano przyczyny, które do powyższego doprowadziły. W związku z obszerną materią Autorka koncentruje się w szczególności na tym, w jaki sposób ostatnie zmiany w Kodeksie pracy w zakresie *work-life balance* wpłynęły na już istniejące przepisy o czasie pracy. Słusznie zauważa, że samo określenie *work-life balance* wskazuje na pewną dychotomię – podział i ustanowienie ram dla czasu poświęconego pracy oraz czasu poświęconego życiu prywatnemu. Proponuje również interesujące spojrzenie na przepisy dotyczące uprawnień rodzicielskich jako pewnego rodzaju ograniczenie w dysponowaniu czasem pracy przez pracownika, co wywołuje określone zachowania w zakresie organizacji pracy przez pracodawcę.

Kolejny artykuł, autorstwa Pauliny Daniluk („Nowelizacja Kodeksu pracy wdrażająca dyrektywę 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej – analiza i ocena regulacji"), związany jest z oceną poprawności implementacji dyrektywy 2019/1152 przez polskiego ustawodawcę. Przedmiotem przedstawionej w tekście analizy stały się: przepisy dotyczące obowiązków informacyjnych pracodawcy na temat wiążącego strony stosunku pracy, a także zagadnienie zatrudnienia równoległego, zasady zawierania umów na okres próbny oraz wymogi związane z wypowiadaniem umów o pracę. Krytyczny stosunek Autorki do niektórych z wprowadzonych rozwiązań prawnych z pewnością zasługuje na uwagę.

Trzeci artykuł zamieszczony w aktualnym numerze „Zeszytów Naukowych" („Nowe zasady wypowiadania umów o pracę na czas określony"), nawiązując tematycznie do jednego z wątków wyżej wskazanych, zdecydowanie wątek ten pogłębia. Jego Autorka przedstawia przyczyny wprowadzenia nowych zasad wypowiadania umów na czas określony oraz w sposób krytyczny ukazuje potencjalne skutki tej nowelizacji. Jagoda Jaskulska prezentuje pogląd, zgodnie z którym nowe przepisy zacierają dotychczasowe różnice pomiędzy zatrudnieniem na podstawie umów o pracę na czas określony a umów na czas nieokreślony, sprowadzając je w istocie już tylko do konieczności wskazania terminu końcowego trwania w przypadku tej pierwszej. Zdaniem Autorki zanikają dotychczasowa istota i cel umów na czas określony jako umów, które miały pełnić wyjątkową funkcję w prawie pracy, a obowiązujące w tym zakresie regulacje prawne miały gwarantować pracownikom zatrudnionym na czas określony względną trwałość zatrudnienia do końca jej trwania.

Część zawierającą artykuły, w których analizie poddano najnowsze zmiany w Kodeksie pracy, zamyka tekst Krystyny Ziółkowskiej poświęcony pracy zdalnej. W opracowaniu przedstawiono nie tylko wybrane przepisy dotyczące pracy zdalnej, lecz także odwołano się do treści projektu ustawy nowelizującej Kodeks pracy oraz do jego uzasadnienia. Artykuł ukazuje zróżnicowaną ocenę wprowadzonych przepisów przez przedstawicieli doktryny prawa pracy oraz krytyczne stanowisko regulacji pracy zdalnej ze strony organizacji zrzeszających pracodawców.

Następny artykuł, napisany przez Bogusława Sołtysa, dotyczy problematyki kwalifikacji prawnej różnych wadliwości postanowień umownych dotyczących wynagrodzenia za świadczenie pomocy prawnej konsumentom. Punktem wyjściowym rozważań zawartych we wskazanym opracowaniu jest niedawny wyrok Trybunału Sprawiedliwości

z dnia 12 stycznia 2023 r. (C-395/21), który zawiera ocenę skutków prawnych braku transparentności postanowień kształtujących wynagrodzenie umowne na podstawie stawek godzinowych za usługi udzielane konsumentom przez litewskich adwokatów. Autor nie ogranicza się tylko do przedstawienia założeń tego orzeczenia, ale przy ich uwzględnieniu formułuje wnioski do radców prawnych oraz innych polskich usługodawców, zarówno funkcjonujących na regulowanym, jak i nieregulowanym rynku usług prawniczych.

W artykule zatytułowanym „Uchylenie tajemnicy zawodowej w trybie art. 180 § 2 k.p.k. a niezależność zawodowa radcy prawnego. Uwagi polemiczne" jego Autor Piotr Krzysztof Sowiński zadaje pytania, w jakim stopniu niezależność zawodowa radcy prawnego jest kształtowana przez tajemnicę zawodową oraz czy zwolnienie z tej tajemnicy w trybie przewidzianym odrębnymi przepisami, w tym przez art. 180 § 2 Kodeksu postępowania karnego, umniejsza niezależności zawodowej radcy prawnego. Odpowiedzi na tak postawione pytania Autor formułuje poprzez polemikę z tekstem Tomasza Niedzińskiego „Tajemnica zawodowa radców prawnych oraz ich niezależność", który ukazał się w „Zeszytach Naukowych Radcy Prawnego" 2022, nr 2 (31). Zachęcamy do zapoznania się z dwoma powyższymi tekstami.

Kolejny tekst, autorstwa Aleksandry Nowosad i Piotra Poniatowskiego, jest kontynuacją rozważań dotyczących istotnego zagadnienia aspektów prawnych tzw. hałasu sąsiedzkiego, prowadzonych w poprzednich numerach „Zeszytów Naukowych". Tym razem są one przedstawiane z perspektywy odpowiedzialności karnej (przypomnijmy: w poprzednich numerach Autorzy rozważali je z perspektywy odpowiedzialności cywilnoprawnej i administracyjnoprawnej).

W dziale poświęconym glosom zamieszczamy tekst napisany przez Karola Świtaja. Dotyczy on uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2022 r., III CZP 112/22, w kwestii orzeczeń nieistniejących (*sententia non existens*). Autor zauważa, że pomimo istniejącej, obszernej literatury na ten temat przydatne z praktycznego punktu widzenia jest pochylenie się nad argumentacją sformułowaną w uzasadnieniu glosowanej uchwały. Zawarte zostały tam bowiem wskazania w kwestii prawidłowego zamieszczania w orzeczeniu zasadniczych powodów rozstrzygnięcia, o których mowa w art. 357 § 5 k.p.c., oraz konstrukcji sentencji orzeczenia.

Całości dopełniają sprawozdanie Pawła Świtala z ogólnopolskiej konferencji naukowej „Aktualne problemy mediacji w Polsce", która odbyła się 26 maja 2023 r. w Radomiu, oraz przegląd najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego (za okres maj 2023–lipiec 2023) zredagowany jak zwykle przez Kacpra Milkowskiego.

Życzymy krytycznej i pobudzającej do polemik lektury!

W imieniu kolegium redakcyjnego
Aneta Giedrewicz-Niewińska i Tomasz Scheffler

Barbara Godlewska-Bujok[1]
Uniwersytet Warszawski
ORCID ID: 0000-0002-1167-0515

WORK-LIFE BALANCE PO POLSKU – NAJWAŻNIEJSZE REFLEKSJE PO NOWELIZACJI Z 2023 R.

ABSTRACT

Work-life balance the Polish way – key thoughts after the 2023 amendment

The article concerns the method and effects of implementing Directive 2019/1158 in the field of work-life balance. The author refers to the most important thematic areas of amendments, i.e. mainly parental rights, and places them in the context of work-life balance and working time. The author indicates the most important problems regarding the implementation of the so-called work-life balance directive in this context. There are still many unsolved issues and most importantly the question of whether all changes were equally necessary. The author also raises the issue of working time as a key element in the interpretation of changes in the labor law system.

Keywords: labor law, work-life balance, particular protection against termination of employment, parental rights, discrimination, shifted burden of proof

Słowa kluczowe: prawo pracy, *work-life balance*, szczególna ochrona przed wypowiedzeniem, uprawnienia związane z rodzicielstwem, dyskryminacja, przeniesiony ciężar dowodu

1 Doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Zarządzania, w Katedrze Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, autorka publikacji z zakresu prawa pracy i prawa spółdzielczego, autorka książki „Skuteczność prawa zatrudnienia" i komentarza do ustawy o świadczeniach rodzinnych, współautorka komentarzy do Kodeksu pracy oraz ustawy o spółdzielniach socjalnych, autorka lub współautorka artykułów z zakresu prawa pracy i prawa spółdzielczego. Zajmuje się doradztwem prawnym i szkoleniami.

1. *Work-life balance*? Uwagi wstępne

Koncepcja równowagi między życiem zawodowym a prywatnym opiera się na podejściu, że życie zawodowe i osobiste są zasadniczo komplementarne względem siebie, choć mogą być postrzegane jako konkurujące ze sobą cele[2]. *Work-life balance* może być również definiowany jako „równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (niezawodowym)" i odnosić się do związku między pracą najemną a innymi działaniami człowieka. Zwykle wskazuje na pewną harmonię lub równowagę między domeną pracy i życia (prywatnego, rodzinnego)[3].

Podejściem przeciwstawnym jest postrzeganie relacji między życiem zawodowym a prywatnym (niezawodowym) jako sytuacji konfliktowej. W kontekście życia rodzinnego i zawodowego konflikt definiowany jest jako wynik struktury sytuacji i odnosi się zwykle do sprzeczności celów, często na pierwszy rzut oka niezauważalnej[4]. Czasem oznacza to negatywne lub niezrównoważone wyniki łączenia pracy zarobkowej z działaniami niezwiązanymi z pracą.

Kolejną kwestią jest zjawisko, które stało się zauważalne jeszcze przed pandemią, kiedy na skutek coraz powszechniejszej technicyzacji pracy rozpoczął się inny proces, a więc integracja życia zawodowego i rodzinnego (*work-life integration* albo *work-life blending)*. W takich warunkach wykonuje się pracę z domu, niejednokrotnie za pomocą własnych narzędzi pracy, na polecenie pracodawcy, jednocześnie wyraźnie nie rozgraniczając czasu przeznaczonego na wykonywanie pracy zarobkowej i życie prywatne, w tym prace domowe czy opiekę. W tym przypadku dochodzi do scalenia obu pojęć, zachwiania granicy pomiędzy tym, co prywatne, a tym, co zawodowe, że można to określić wyłącznie pojęciem *work-life integration* albo *work-life blending*[5]. Istnieje również termin *work-family enrichment*, czyli ubogacenie życia prywatnego i rodzinnego, i oznacza, że doświadczenia w jednej roli poprawiają jakość życia w innej roli, ale to pojęcie nie tłumaczy ich wzajemnej relacji.

Niewątpliwie wszystkie te modele dotyczą sytuacji, w której konieczne jest określenie tego, co zawodowe czy prywatne, i wyznaczenie norm współistnienia obu tych

2 Por. np. R. Crompton, C. Lyonette, *Work-life 'balance' in Europe*, „Acta Sociologica" 49.4 (2006), s. 379–393; T.A. Beauregard, L.C. Henry, *Making the link between work-life balance practices and organizational performance*, „Human Resource Management Review" 19.1 (2009), s. 9–22.

3 A. Chang, P. McDonald, P. Burton, *Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: A critical review*, „The International Journal of Human Resource Management" 21.13 (2010), s. 2381–2413.

4 B. Godlewska-Bujok, *Konflikt jako immanentna cecha stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2017, nr 9, s. 2–6.

5 Por. np. M. Helmold, T. Dathe, *Work-Life Balance, Ikigai und andere Konzepte als moderne Konzepte der New-Work-Kultur*, „New Work, Neues Arbeiten virtuell und in Präsenz: Konzepte und Werkzeuge zu innovativer, agiler und moderner Führung", Wiesbaden 2023, s. 143–147; R. Sichler, *New Work im Diskurs des Digitalen Humanismus*, „zfwu Zeitschrift für Wirtschafts-und Unternehmensethik" 23.3 (2022), s. 278–304; S. Schieman i in., *Work-life conflict during the COVID-19 pandemic*, „Socius" 7 (2021); B. Godlewska-Bujok, Work-life balance *czy* work-life conflict *w kontekście prywatności pracowników sprawujących opiekę*, [w:] *Różnorodność w jedności: studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. B. Godlewska-Bujok, K. Walczak, Warszawa 2019.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

sfer[6], szczególnie zaś w sferze opiekuńczej, która jest bardzo sensytywną sferą życia każdego człowieka. I właśnie tego dotyczyła ostatnia nowelizacja Kodeksu pracy z 2023 r.[7] Objęła w dużej mierze kwestie zarządzania czasem pracy, ale także czasem przeznaczonym na życie prywatne i rodzinne.

W związku z tak postrzeganą zmianą perspektywy zaczęto również w szerokim zakresie używać sformułowania *work-life balance* (ang.: równowaga między życiem prywatnym i zawodowym), które nie jest oczywiście ani koncepcją nową, ani jedyną opisującą relacje pomiędzy wykonywaniem pracy a życiem prywatnym pracowników[8]. Można ją definiować jako znalezienie równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz poczucie komfortu zarówno w pracy, jak i zobowiązaniach prywatnych czy rodzinnych.

Wprawdzie przepisy dyrektywy 2019/1158[9], na których podstawie przyjęto ostatnie zmiany do Kodeksu pracy[10], znane były już w 2019 r.[11], to jednak polski ustawodawca nie spieszył się z ich opracowaniem. Zupełnie inaczej było z ich implementacją. Ogromnych rozmiarów nowelizacja, zmieniająca 21 ustaw, w tym Kodeks pracy, ustawę o zatrudnianiu pracowników tymczasowych[12] i ustawę zasiłkową[13], została przyjęta wkrótce po przedstawieniu projektu, w sumie bez możliwości efektywnego[14], a więc mającego jakikolwiek wpływ na prawodawcę opiniowania przez uprawnione do tego organy oraz samorządy zawodowe. W samym Kodeksie pracy przyjęto zmiany do ponad 40 artykułów, wprowadzono wiele nowych, niekoniecznie potrzebnych, jak na przykład przepisy o urlopie opiekuńczym, w dodatku ponad pół roku po dacie wymaganej implementacji. Trudno tu mówić o wysokich standardach legislacyjnych.

Choć część nowelizacji będąca przedmiotem analizy w tym artykule należy do jednych z najdłużej funkcjonujących przepisów w polskim systemie prawnym – ich geneza

6 Por. A. Zbyszewska, *Reshaping EU working-time regulation: towards a more sustainable regime*, „European Labour Law Journal" 7.3 (2016), s. 331–347.

7 Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).

8 Por. np. E. Caracciolo di Torella, *An emerging right to care in the EU: a "New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers*, „ERA forum", vol. 18, no. 2, Berlin/Heidelberg 2017; E. Chieregato, *A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158*, „International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations", 2020, 36(1); D. Bouget, C. Saraceno, S. Spasova, *Towards new work-life balance policies for those caring for dependent relatives*, Social policy in the European Union: State of play 27 (2017): 28; D.E. Guest, *Perspectives on the study of work-life balance*, „Social Science Information" 41.2 (2002), s. 255–279.

9 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.Urz. L 188, 12.7.2019, s. 79–93, dalej: dyrektywa 2019/1158 albo dyrektywa WLB.

10 Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).

11 Por. np. E. Caracciolo di Torella, *One more step along the way: the 2019 Work Life Balance Directive*, „Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale" 4 (2020), s. 70–81.

12 Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1563 z późn. zm.).

13 Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1732 z późn. zm.).

14 B. Godlewska-Bujok, *Skuteczność prawa zatrudnienia w Polsce: wybrane aspekty*, Wydawnictwo Sejmowe 2015, s. 125.

sięga okresu przedwojennego – to zarówno polityki europejskie w zakresie wspierania aktywności zawodowej kobiet, jak i pandemia pokazały, jak istotne są kwestie łączenia opieki nad osobami zależnymi, w tym nad dziećmi, z pracą[15]. W obliczu pandemicznych doświadczeń „okazało się", że oprócz dotychczasowych zadań zawodowych[16] pracujących rodziców mają oni również inne obowiązki – w życiu prywatnym i rodzinnym, np. edukacyjne[17], a wypełnianie tych obowiązków łączy się z koniecznością wykonywania pracy zawodowej[18]. To nie oznacza, że te osoby tej pracy nie wykonywały przedtem, ale w większości przypadków zapewne w znacznie mniejszym zakresie.

Celem tego artykułu jest przybliżenie kwestii związanych z *work-life balance*, który to termin w ostatnich dwóch, trzech latach zyskał na popularności, a także umiejscowienie niedawnych zmian w kontekście już istniejących przepisów polskiego Kodeksu pracy o czasie pracy oraz spojrzenie na przepisy dotyczące uprawnień rodzicielskich jako pewnego rodzaju ograniczenie w dysponowaniu czasem pracy pracownika, co wywołuje określone zachowania w zakresie organizacji pracy przez pracodawcę.

Zainteresowanymi kwestiami poruszonymi w niniejszym artykule mogą być osoby wykonujące zawody prawnicze i zajmujące się w swojej praktyce zawodowej kwestiami prawa pracy czy zarządzania zasobami ludzkimi, tj. sędziowie, adwokaci, radcowie prawni, a także pracownicy naukowi czy studenci kierunków w zakresie nauk społecznych.

2. Zmiana warunków zatrudnienia w zakresie *work-life balance*

Już samo określenie *work-life balance* wskazuje na pewną dychotomię – podział i ustanowienie ram dla czasu poświęconego pracy oraz czasu poświęconego życiu prywatnemu. Praca jest czasem, na który pracodawca może mieć wpływ, a pozostały czas powinien zależeć wyłącznie od tego, jaką decyzję w sprawie jego wykorzystania podejmie pracownik. Przepisy o czasie pracy, a szerzej również przepisy dotyczące opieki nad bliskimi konstruują pewną strukturę funkcjonalną dla pracodawcy; wyznaczają granicę pracy i niepracy.

Wspomniana dyrektywa *work-life balance* jest w dużej mierze wyrazem coraz lepszego rozumienia przez ustawodawcę europejskiego koncepcji i funkcjonalności czasu

15 Por. np. C. Sadowska-Snarska, *Wspieranie równowagi praca–życie rodzinne pracowników na poziomie firm. Teoria i praktyka*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu" 292 (2013), s. 100–117; B. Godlewska-Bujok, *Work-life balance i koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 5 (2020), s. 3–8; J. Sarnowska, P. Pustułka, I. Wermińska-Wiśnicka, *Słabe państwo i solwatacja społeczna w obszarze łączenia pracy z rodzicielstwem*, „Studia Socjologiczne" (2020), s. 135–162.

16 M. Rycak, *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy w czasie pandemii COVID-19*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 27.4 (2020), s. 305–322.

17 Zob. K. Michałowska, *Ochrona zdrowia dziecka i jego rodziny a realizacja obowiązku nauki w sytuacji stanu epidemii*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 83.1 (2021), s. 21–35.

18 G. Spytek-Bandurska, *Ocena rozwiązań prawnych ułatwiających godzenie życia zawodowego z prywatnym pracowników sektora usług publicznych*, [b.m.] 2022.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

pracy i zależnych od niego warunków zatrudnienia, choć można by mieć wątpliwości, czy rzeczywiście przyjęta dyrektywa odpowiada współczesnym modelom rodziny[19]. Warto zwrócić uwagę, że dyrektywa posługuje się instrumentami prawnymi, które mają wpływ czy wręcz kształtują ograniczenia w czasie pracy pracownika; są to m.in. wszelkie urlopy, ograniczenia w czasie pracy wynikające z ochrony szczególnej, zakazy dotyczące np. zatrudniania w nadgodzinach itd.[20]

2.1. Ochrona przed dyskryminacją

Jedną z najważniejszych kwestii poruszonych w dyrektywie 2019/1158 jest wyraźnie wzmocniona ochrona przed dyskryminacją[21]. Przepis art. 11 dyrektywy 2019/1158 nakazuje państwom członkowskim wprowadzenie niezbędnych środków prawnych (przepisów) w celu zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, rodzicielski lub opiekuńczy, zwolnienie opiekuńcze lub z powodu skorzystania z takiego urlopu lub skorzystania przez nich z elastycznej organizacji czasu pracy. W przypadku rozwiązania umowy o pracę pracownika, który złożył wniosek o wyżej wymienione urlopy lub skorzystał z tych urlopów, pracodawca musi podać powody zwolnienia na piśmie i nie może być nimi wskazanie korzystania z uprawnień opiekuńczych. Ponadto dyrektywa, a za nią polskie przepisy przewidują, że ciężar dowodu w takich przypadkach spoczywa na pracodawcy.

Dyrektywa de facto wprowadza nową cechę wyróżniającą, jaką jest korzystanie z urlopów związanych z rodzicielstwem. Jest to cecha charakterem podobna do wymienionych w art. 18^{3a} Kodeksu pracy i zasadniczo tam właśnie powinna się znaleźć, ale tak się niestety nie stało. Zamiast tego wprowadzono bardzo ogólnikowo brzmiącą zmianę w art. 18^{3e} Kodeksu pracy odnoszącą się do zakazu niekorzystnego traktowania czy negatywnych konsekwencji dla pracownika, który skorzystał z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Tak sformułowany przepis nie dotyczy de facto ochrony kolejnej cechy obiektywnej, jaką niewątpliwie jest rodzicielstwo i korzystanie z urlopów związanych z rodzicielstwem, ale stanowi, że skorzystanie ze środków zmierzających do uchylenia naruszenia nie może oznaczać negatywnych konsekwencji. Te negatywne konsekwencje również nie są określone i właściwie można je takimi nazwać, jeżeli będzie się badać je z puntu widzenia konkretnego pracownika i jego sytuacji osobistej czy zawodowej, nie są więc w żaden sposób zobiektywizowane. Być może zamiarem ustawodawcy było niezawężanie możliwych konsekwencji dla pracownika w związku z dyrektywą

19 E. Chieregato, *A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158*, 2020, „International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations", 36(1).

20 Więcej: J. Czerniak-Swędzioł, E. Kumor-Jezierska, *Rozważania o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów w świetle dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158*, „Roczniki Administracji i Prawa XXI" 2021, s. 189–207.

21 Więcej: B. Godlewska-Bujok, *Dyskryminacja ze względu na korzystanie z niektórych uprawnień rodzicielskich. Nowe zadanie dla ustawodawcy w świetle dyrektywy 2019/1158*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2021/12, s. 12–16.

o przejrzystych warunkach zatrudnienia[22], ale zdecydowanie przepis nie wdrożył przepisu art. 11 dyrektywy 2019/1158 w sposób prawidłowy.

2.2. Ochrona szczególna przed wypowiedzeniem – rozszerzenie

Nowelizacja przede wszystkim znacznie rozszerzyła ochronę szczególną przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Nowa treść art. 177 § 1 Kodeksu pracy stanowi, że w okresie ciąży oraz w okresie korzystania z urlopów: macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego czy urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, ich części lub złożenia wniosków o korzystanie z nich aż do dnia zakończenia tych urlopów pracodawca nie tylko nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownicą lub pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy, lecz także nie może prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem[23].

Zwracają tu uwagę dwa elementy – zakaz prowadzenia przygotowań do wypowiedzenia oraz wydłużenie okresu ochrony przed wypowiedzeniem o okres od złożenia wniosku o dany urlop do rozpoczęcia tego urlopu. W przypadku poszczególnych uprawnień okres ochrony przed wypowiedzeniem może się wahać: od siedmiu dni przy urlopie ojcowskim poprzez 14 dni przy urlopie macierzyńskim i aż 21 dni przy urlopie rodzicielskim (art. 177 Kodeksu pracy) oraz urlopie wychowawczym (art. 186^8 Kodeksu pracy). Jeżeli weźmie się pod uwagę możliwość skorzystania przez jednego z rodziców z czterech części np. urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1c} w związku z art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy), to daje to 84 dni ochrony przez wypowiedzeniem wynikające z samego tylko złożenia wniosku i oczywiście okres korzystania z poszczególnych części urlopu rodzicielskiego. Może dojść wręcz do paradoksalnej sytuacji – okres ochrony przed złożeniem wniosku może być dłuższy niż sam urlop rodzicielski, ponieważ ustawodawca zrezygnował z dotychczasowej regulacji minimalnego wymiaru poszczególnych części urlopu rodzicielskiego, a więc np. ochrona od złożenia wniosku może obejmować 21 dni, a więc 3 tygodnie, a sam okres urlopu rodzicielskiego – 1 tydzień, czyli zgodnie z art. 183^1 w związku z art. 182^{1g} Kodeksu pracy minimalny wymiar tego urlopu.

Pod względem ochrony przed wypowiedzeniem w obecnym brzmieniu przepisu art. 177 Kodeksu pracy zrównano sytuację osób przebywających na urlopach macierzyńskich oraz

22 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, Dz.Urz. L 186, 11.7.2019, s. 105–121.

23 Przyjęto w czerwcu 2023 r. zresztą jeszcze dalej idącą zmianę, a więc dodano do Kodeksu postępowania cywilnego art. 755^5, zgodnie z którym sąd na wniosek uprawnionego na każdym etapie postępowania ma obowiązek udzielenia zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy (Ustawa o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw, uchwalona dnia 28 lipca 2023 r., Dz.U. z 2023 r. poz. 1667).

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

składających wnioski o urlopy: rodzicielski, ojcowski albo urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz ich części w zakresie ochrony przed wypowiedzeniem. We wcześniejszym stanie prawnym taka ochrona również funkcjonowała, choć była rozproszona w kilku przepisach i dotyczyła wyłącznie ochrony przed wypowiedzeniem w trakcie korzystania z danego urlopu. Podobny zakres ochrony przed wypowiedzeniem mają również na podstawie art. 186^8 Kodeksu pracy również rodzice korzystający z urlopów wychowawczych, z tym że ustawodawca nie zakazał „prowadzenia przygotowań do wypowiedzenia", o którym będzie dalej. Warto również pamiętać, że na podstawie art. 175^1 Kodeksu pracy krąg osób składających wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego może być znacznie szerszy niż obejmujący wyłącznie matkę i ojca.

Osobną kwestią jest rozszerzenie zakresu ochrony osoby korzystającej z uprawnień rodzicielskich – pracodawca już nie tylko nie może wypowiedzieć umowy o pracę w trybie zwykłym osobie przebywającej na jednym z urlopów, ich części lub po złożeniu wniosku wymienionych w art. 177 § 1 Kodeksu pracy, ale również nie może do takich zwolnień prowadzić przygotowań. I tu pojawia się poważny problem interpretacyjny dotyczący zakresu pojęcia przygotowań. Według Słownika Języka Polskiego termin „przygotowanie" może oznaczać „czynności, zabiegi, starania wykonywane z myślą o czymś, co ma nastąpić". Tak więc tu mogą pojawiać się różne stanowiska – od bardzo wąskiego rozumienia „przygotowań" jako przygotowania odpowiednich dokumentów do bardzo szerokiego, który wiąże z ewentualnym wypowiedzeniem szereg czynności, łącznie z podjęciem decyzji o wytypowaniu osób do zwolnień. Wcześniej już w orzecznictwie Sądu Najwyższego pojawiła się kwestia bezprawności przygotowań do wypowiedzenia w okresie ochrony w związku z macierzyństwem[24].

Nowością jest również objęcie ochroną przewidzianą w art. 177 § 1, a więc zakazem wypowiedzenia umowy o pracę pracownic zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas próbny krótszy niż jeden miesiąc. Dotychczas te osoby były wyłączone z zakresu podmiotowego ochrony szczególnej. Nie stosuje się jednak nadal tego przepisu do pracownic zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Choć właściwie wynika to z innych przepisów Kodeksu pracy (art. 30 § 4 Kodeksu pracy), nowo przyjęty art. 177 § 4^1 Kodeksu pracy wskazuje na konieczność uzasadnienia przez pracodawcę powodów ewentualnego rozwiązania umowy o pracę z przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (art. 52 Kodeksu pracy) lub w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

2.3. Warunki zatrudnienia po powrotach po urlopach związanych z rodzicielstwem

Ustawodawca zdecydował o przyjęciu jednolitych zasad traktowania osób powracających po urlopach związanych z rodzicielstwem. Dotychczasowe przepisy różnicowały warunki pracy i płacy pracowników powracających po poszczególnych rodzajach urlopów, co w sumie mogło być dość niezrozumiałe.

24 Wyrok SN z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11, OSNP 2013, nr 7–8, poz. 82.

I tak art. 186[4] Kodeksu pracy stanowi, że pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu. Warto tu zwrócić uwagę na dwie kwestie: odwołanie do „warunków pracy" zamiast dotychczasowego odwoływania się w przepisach o podobnych charakterze do „wynagrodzenia" (do 26 kwietnia 2023 r. – brzmienie art. 183[2] oraz art. 186[4] Kodeksu pracy) oraz wspomniane już jednolite traktowanie wszystkich pracowników powracających po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem.

Sformułowanie przepisu oznacza, że pracodawca – po powrocie pracownika z urlopów związanych z rodzicielstwem, nawet jeżeli ten nie świadczył pracy przez wiele lat, co jest możliwe przy korzystaniu ze wszystkich urlopów – weźmie pod uwagę wszystkie zmiany warunków pracy i płacy, które nastąpiły w okresie, kiedy pracownik korzystał z urlopów związanych z rodzicielstwem, i uwzględni je przy obliczeniu nowej podstawy wynagrodzenia dla tego pracownika, a także uwzględni inne nowe warunki pracy i płacy w organizacji pracy pracownika powracającego z danego urlopu związanego z rodzicielstwem. Tak więc mimo że pracownik korzystający z urlopów związanych z rodzicielstwem nie będzie de facto świadczył pracy, to wraz ze zmianą warunków pracy w przedsiębiorstwie zatrudniającym będzie niejako uczestniczył w tych zmianach organizacyjnych, które wprowadził pracodawca. Ponadto w perspektywie trzech lat wzmocni tę konieczność zmiany wynagrodzenia pracownika rodzica korzystającego z jednego z urlopów związanych z rodzicielstwem implementacja dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.Urz. L 132, 17.5.2023, s. 21–44).

3. Uprawnienia rodzicielskie

Polski system uprawnień rodzicielskich jest oparty na dwóch głównych odpłatnych urlopach – macierzyńskim i rodzicielskim. Uzupełniają ten system odpłatne: urlop ojcowski, urlop opiekuńczy, zwolnienie na dziecko do lat 14 i urlop na zasadach urlopu macierzyńskiego, a także nieodpłatny urlop wychowawczy. W porównaniu z innymi krajami europejskimi i pozaeuropejskimi system ten jest dość rozbudowany[25] i obejmuje nie tylko przepisy przewidziane w Kodeksie pracy, lecz również i w ustawie zasiłkowej oraz innych ustawach. Polski system uprawnień rodzicielskich co do zasady odpowiada założeniom dyrektywy 2010/18[26] oraz zastępującej ją dyrektywy 2019/1158, choć można by mieć zastrzeżenia co do ograniczonego zakresu podmiotowego.

25 Por. A. Koslowski i in., *17th International Review of Leave Policies and Related Research*, 2021.

26 Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BusinessEurope, UEAPME, CEEP

Dyrektywa 2019/1158 posługuje się definicjami urlopu rodzicielskiego (art. 4), urlopu ojcowskiego (art. 5) oraz urlopu opiekuńczego (art. 6). Mają one swoje odpowiedniki wprost w polskim systemie prawa. Ponadto urlop opiekuńczy jest również zbliżony do zasiłku opiekuńczego na chore osoby powyżej 14 r.ż., określonego w art. 32 ustawy zasiłkowej. Dyrektywa wprowadza kategorię choroby jako wskazanie do przyznania uprawnienia w art. 7, który stanowi, że państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Ustawodawca unijny określa pewne ograniczenie i stwierdza, że państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek, i odpowiada to nowo przyjętemu przepisowi art. 148[1] Kodeksu pracy.

3.1. Urlop macierzyński

Podstawowym urlopem polskiego systemu uprawnień rodzicielskich jest od niemal 100 lat urlop macierzyński[27], choć biorąc pod uwagę jego charakter prawny skorzystanie z niego jest raczej obowiązkiem rodzica, a w szczególności matki. Co do zasady rozpoczyna się wraz z urodzeniem dziecka i trwa 20 tygodni (lub 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci, 33 – trojga, 35 – czworga, 37 – pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie, art. 180 Kodeksu pracy). Za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru. Urlop macierzyński może być dzielony z ojcem dziecka lub innymi członkami rodziny w zależności np. od sytuacji zdrowotnej matki. Matka zresztą może zrzec się części urlopu macierzyńskiego (sześciu tygodni) na rzecz ojca – pracownika lub ubezpieczonego.

3.2. Urlop rodzicielski

Kolejną ważną częścią systemu urlopów związanych z rodzicielstwem jest urlop rodzicielski, który w ostatniej nowelizacji został poważnie zreformowany. Przede wszystkim w porównaniu z poprzednim stanem prawnym skorzystanie z tego urlopu nie wymaga już bezpośredniego jego wykorzystania po urlopie macierzyńskim. Pozwala to rodzicom na lepsze dostosowanie swoich możliwości opiekuńczych do pracy zawodowej. Z drugiej strony może być to trudniejsze z punktu widzenia organizacji pracy w przedsiębiorstwie. Jednak z racji tego, że pracodawca nie może odmówić akceptacji wniosku o urlop rodzicielski, w związku z tym decyzja pracownika o urlopie może wpływać na sposób organizacji procesu pracy w przedsiębiorstwie.

i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE, Dz.U. L 68, 18.3.2010, s. 13–20, poprzedzała dyrektywę 2019/1158.

27 Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w sprawie pracy młodocianych i kobiet (M.P. z 1924 r. poz. 174).

W nowym stanie prawnym rodzice mogą wykorzystać nawet 41 tygodni urlopu przysługującego na jedno dziecko (lub 43 tygodnie na dwoje i więcej dzieci urodzonych przy jednym porodzie) aż do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy sześć lat. Mogą dzielić się tym urlopem, o ile każde z nich skorzysta z co najmniej dziewięciu tygodni i jeżeli liczba części urlopu nie wyniesie więcej niż pięć.

Pojawił się również dłuższy wymiar urlopu dla rodziców legitymujących się zaświadczeniem o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem"[28] – mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do 65 tygodni lub 67 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednoczesnym porodzie. Rodzic dziecka z tym zaświadczeniem pojawia się również w przepisach dotyczących dzielenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy zawodowej (art. 182^{1f} Kodeksu pracy) i również dysponuje wyższym wymiarem urlopu rodzicielskiego.

Za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński, który wynosi 70% podstawy wymiaru. Jeżeli jednak matka dziecka złoży wniosek najpóźniej w 21. dniu po porodzie o łączne wypłacenie zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, wysokość zasiłku wyniesie 81,5%, choć tylko za 52 tygodnie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Za pozostałą część urlopu rodzicielskiego zasiłek zostanie wypłacony w wysokości 70% podstawy wymiaru. Odrębną kwestią pozostaje decyzja ustawodawcy co do ustalenia niższego poziomu zasiłku macierzyńskiego w momencie, kiedy powiększa się liczba członków rodziny i zmniejszają się możliwości zarobkowe rodziców.

3.3. Urlop ojcowski

Modyfikacji uległ również znany już w polskim systemie prawa urlop ojcowski. Ustawodawca skrócił okres, w którym ten urlop może co do zasady wykorzystać pracownik ojciec do końca 12. miesiąca życia dziecka. Jest to właśnie jeden z przykładów zmiany niepotrzebnej – urlop jest rzadko wykorzystywany (ok. 5% ojców), a ograniczenie okresu, w którym można go wykorzystać, oraz ewentualne nałożenie go na wykorzystywany głównie przez matki okres łączonego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego na pewno nie przyczyni się do wzrostu jego popularności.

3.4. Urlop opiekuńczy

Zgodnie z nowo przyjętym przepisem art. 173^{1} Kodeksu pracy to nowy urlop, a pracownik ma prawo do wspomnianego urlopu w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie

28 Ustawa z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem" (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1329 z późn. zm.).

domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Choć ustawa bardzo wąsko traktuje członków rodziny, to pewną możliwość oferuje możliwość zadeklarowania zamieszkiwania we wspólnym gospodarstwie domowym choćby czasowo. Elementem, na który na pewno warto zwrócić uwagę, jest element wsparcia, którego w ramach tego urlopu można udzielić osobie bliskiej. Niepokoi jednak konieczność wskazania we wniosku o ten urlop przyczyny konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika dla osoby trzeciej, a więc i ujawnienie sytuacji zdrowotnej tej osoby. Urlop jest bezpłatny.

3.5. Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

Jest to nowo wprowadzone uprawnienie przysługujące właśnie ze względu na działania siły wyższej (art. 148^1 Kodeksu pracy), w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna będzie natychmiastowa obecność pracownika. Pojęcie siły wyższej nie jest wyjaśnione w Kodeksie pracy i raczej w tym zakresie należy czerpać z prawa cywilnego i dorobku sądów powszechnych. Za czas tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

3.6. Uprawnienia pracowników sprawujących opiekę w zakresie modyfikacji miejsca i czasu pracy

W Kodeksie pracy występuje szereg przepisów, które mogą umożliwiać pracownikowi modyfikowanie miejsca i czasu pracy. W założeniu nowelizacji ma się to przyczyniać do lepszej równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. Ustawodawca do istniejących przepisów Kodeksu pracy – art. 142^1, 148 czy 178 dodał w ostatnim roku dwa przepisy – art. 67^{19} § 6 oraz 188^1, które mogą wpływać na zmianę warunków wykonywania przez pracownika pracy.

Tak więc na podstawie art. 188^1 Kodeksu pracy pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie ósmego roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Za elastyczną organizację pracy uważa się pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, system pracy weekendowej i system skróconego tygodnia pracy. Może również wnioskować o ruchomy czas pracy albo indywidualny czas pracy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy. W takiej sytuacji pracodawca rozpatruje wniosek i podejmuje decyzję o akceptacji lub odrzuceniu wniosku, biorąc pod uwagę potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o swojej decyzji albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie siedmiu dni od dnia otrzymania wniosku.

Istotnym novum w Kodeksie pracy jest to, że złożenie przez pracownika wniosku nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, a pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się zupełnie innym powodem. Tym samym w Kodeksie pracy pojawiają się przesłanki negatywne, których nie można zastosować przy wypowiadaniu umowy przez pracodawcę, a tym samym dochodzi do pewnego ograniczenia tych przesłanek w ogóle.

Zbliżonym przepisem jest przepis art. 67^{19} § 6 Kodeksu pracy, który ma szerszy zakres podmiotowy niż przepis art. 188^{1} Kodeksu pracy, choć pracodawcy – w świetle tej regulacji – będzie trudniej odmówić akceptacji wniosku. Przepis ten odnosi się do wniosku o pracę zdalną. Osobami uprawnionymi do złożenia wniosku są osoby, o których zdolności do złożenia wniosku decyduje sytuacja rodzinna. I są to: pracownica w ciąży oraz pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie czwartego roku życia, a także pracownik sprawujący opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. Pracodawca może odrzucić wniosek, ale tylko wtedy, gdy nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie siedmiu dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika. Warto tu dostrzec dwie istotne kwestie: dopuszczony w Kodeksie pracy katalog warunków możliwych do wzięcia pod uwagę przy konstruowaniu odmowy przez pracodawcę oraz to, że nawet w przypadku składania przez pracownika wniosku o pracę w formie zdalnej należy mieć na względzie podstawę prawną wniosku, ponieważ – mimo że zbliżone – przepisy te dają inne konsekwencje w zakresie osób uprawnionych do korzystania z uprawnień oraz możliwości odmowy wniosku.

Innymi przepisami, które mają wpływ na czas pracy pracowników wychowujących dzieci, są m.in. przepis art. 148 Kodeksu pracy stanowiący, że w systemie pracy ciągłej i równoważnym systemie czasu pracy oraz w systemie skróconego tygodnia pracy i w systemie pracy weekendowej czas pracy pracownic w ciąży i pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie czwartego roku życia bez ich zgody nie może przekraczać ośmiu godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

Dodatkowo Kodeks pracy przewiduje w art. 178 zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy, zakaz stosowania systemu przerywanego czasu pracy wobec pracownicy w ciąży bez jej zgody. Z kolei pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie ósmego roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

Są to przepisy, które wprowadzają ograniczenia w swobodzie dysponowania czasem pracy pracowników przez pracodawcę, przy braku możliwości obniżenia wynagrodzenia w związku z niewykonywaniem pracy.

4. Rozbudowa systemu uprawnień związanych z rodzicielstwem osób będących rodzicami niebiologicznymi

Wprawdzie nie wynika to z dyrektywy, ale w październiku 2022 r. (przepisy weszły w życie w lutym 2023 r.) Polska zmieniła przepisy dotyczące pracowników sprawujących opiekę nad dziećmi niebiologicznymi. W nowelizacji z października 2022 r. i później z marca 2023 r. doszło do wyraźnego rozróżnienia opiekunów niebiologicznych, a więc ustawodawca rozróżnił sytuację osób przyjmujących dziecko na wychowanie jako rodziny zastępcze oraz rodziców przysposabiających dziecko. I tak pracownicy przyjmujący na wychowanie jako rodzina zastępcza dziecko mogą korzystać z urlopu na zasadach urlopu macierzyńskiego do ukończenia przez dziecko siódmego roku życia. Z kolei pracownicy przysposabiający dziecko mają prawo do tego urlopu aż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia.

5. Forma czynności prawnych w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem

Warto zwrócić uwagę na poszerzenie możliwości składania wniosków w formie papierowej i elektronicznej. Właściwie cała nowelizacja wynikająca z implementacji dyrektyw 2019/1158 i 2019/1152 umożliwia pracownikom składanie większości wniosków w formie elektronicznej lub papierowej. To pozwala na dostosowanie przepisów do możliwości pracownika i nie ogranicza się wyłącznie do ułatwień, jakie daje forma elektroniczna, ale również odnosi się do zalet formy papierowej, która może okazać się bardziej przydatna w przypadku pracowników zagrożonych wykluczeniem cyfrowym: szczególnie starszych oraz osób migrujących[29]. Przy tej okazji należy pamiętać, że ustawodawca nie zdecydował się na rozszerzenie formy czynności prawnych np. w przypadku wypowiedzenia czy rozwiązania umowy i w tym zakresie obowiązują nadal dotychczasowe zasady.

6. Podsumowanie

Nowelizacja Kodeksu pracy, która weszła w życie 26 kwietnia 2023 r., jest nowelizacją niezwykle rozległą, zmieniającą wiele obszarów, co autorka wskazała w artykule. Zmieniła m.in. przepisy dotyczące zawierania umów, czasu pracy, obowiązków pracodawcy,

29 Por. I. Florczak, *Sztuczna inteligencja jako narzędzie do kierowania polityką zatrudniania cudzoziemców?*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 29.2, 2022, s. 161–172; H. Oberdorff, *L'administration électronique ou l'e-administration*, „Revue des politiques sociales et familiales" 86.1 (2006), s. 9–18; B. Vatron-Steiner, Haute école de travail social Fribourg, *Cyberadministration et personnes âgées: quand l'âge (dé) voile la complexité du phénomène d'exclusion*, [b.m.] 2022.

szkoleń, a przede wszystkim uprawnień rodzicielskich. Jej istota nie ograniczyła się jednak do pobieżnej, kosmetycznej zmiany przepisów, ale w gruncie rzeczy wymusiła dość głęboką reformę istniejącego systemu. Czy wszystkie zmiany były konieczne – to dość kontrowersyjna teza.

Autorka wskazała najważniejsze zagadnienia dotyczące wdrożenia nowych rozwiązań *work-life balance*, ale pozostaje jeszcze wiele nierozstrzygniętych kwestii i przede wszystkim pytania, czy wszystkie zmiany były tak samo konieczne i jak będą one stosowane.

Bibliografia

Beauregard T.A., Henry L.C., *Making the link between work-life balance practices and organizational performance*, „Human Resource Management Review" 19.1 (2009).

Bouget D., Saraceno C., Spasova S., *Towards new work-life balance policies for those caring for dependent relatives*, „Social policy in the European Union: State of play" 27 (2017).

Caracciolo di Torella E., *An emerging right to care in the EU: a "New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers*, „ERA forum", vol. 18, no. 2, Berlin/Heidelberg 2017.

Caracciolo di Torella E., *One more step along the way: the 2019 Work Life Balance Directive*, „Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale" 4 (2020),

Chang A., McDonald P., Burton P., *Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: A critical review*, „The International Journal of Human Resource Management" 21.13 (2010).

Chieregato E., *A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158*, „International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations", 2020, 36(1).

Crompton R., Lyonette C., *Work-life 'balance' in Europe*, „Acta Sociologica" 49.4 (2006).

Czerniak-Swędzioł J., Kumor-Jezierska E., *Rozważania o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów w świetle dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158*, „Roczniki Administracji i Prawa XXI" 2021.

Godlewska-Bujok B., *Dyskryminacja ze względu na korzystanie z niektórych uprawnień rodzicielskich. Nowe zadanie dla ustawodawcy w świetle dyrektywy 2019/1158*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2021/12.

Godlewska-Bujok B., *Konflikt jako immanentna cecha stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2017/9.

Godlewska-Bujok B., *Skuteczność prawa zatrudnienia w Polsce: wybrane aspekty*, Wydawnictwo Sejmowe 2015.

Godlewska-Bujok B., Work-life balance *czy* work-life conflict *w kontekście prywatności pracowników sprawujących opiekę*, [w:] *Różnorodność w jedności: studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. B. Godlewska-Bujok, K. Walczak, [b.m.] 2019.

Godlewska-Bujok B., Work-life balance *i koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2020/5.

Guest D.E., *Perspectives on the study of work-life balance*, „Social Science Information" 41.2 (2002).

Helmold M., Dathe T., *Work-Life Balance, Ikigai und andere Konzepte als moderne Konzepte der New-Work-Kultur*, „New Work, Neues Arbeiten virtuell und in Präsenz: Konzepte und Werkzeuge zu innovativer, agiler und moderner Führung", Wiesbaden 2023.

Koslowski A. i in., *17th International Review of Leave Policies and Related Research*, 2021.

Michałowska K., *Ochrona zdrowia dziecka i jego rodziny a realizacja obowiązku nauki w sytuacji stanu epidemii*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 83.1 (2021).

Oberdorff H., *L'administration électronique ou l'e-administration*, „Revue des politiques sociales et familiales" 86.1 (2006).
Rycak M., *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy w czasie pandemii COVID-19*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 27.4 (2020).
Sadowska-Snarska C., *Wspieranie równowagi praca-życie rodzinne pracowników na poziomie firm. Teoria i praktyka*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu" 292 (2013).
Sarnowska J., Pustułka P., Wermińska-Wiśnicka I., *Słabe państwo i solwatacja społeczna w obszarze łączenia pracy z rodzicielstwem*, „Studia Socjologiczne" (2020).
Schieman S. i in., *Work-life conflict during the COVID-19 pandemic*, „Socius" 7 (2021).
Spytek-Bandurska G., *Ocena rozwiązań prawnych ułatwiających godzenie życia zawodowego z prywatnym pracowników sektora usług publicznych*, [b.m.] 2022.
Vatron-Steiner B., Haute école de travail social Fribourg, *Cyberadministration et personnes âgées: quand l'âge (dé) voile la complexité du phénomène d'exclusion*, [b.m.] 2022.
Zbyszewska A., *Reshaping EU working-time regulation: towards a more sustainable regime*, „European Labour Law Journal" 7.3 (2016).

Paulina Daniluk[1]
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
ORCID ID: 0000-0001-9533-1205

NOWELIZACJA KODEKSU PRACY WDRAŻAJĄCA DYREKTYWĘ 2019/1152

W SPRAWIE PRZEJRZYSTYCH I PRZEWIDYWALNYCH WARUNKÓW PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ – ANALIZA I OCENA REGULACJI

ABSTRACT

Amendment to the Labor Code implementing Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union – assessment and analysis of the regulation

The article aims to analyze the changes introduced on April 26, 2023, to the Polish Labor Code, adapting its regulations to the Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of June 20, 2019, on transparent and predictable working conditions in the European Union. The objective scope of the article includes the obligation to provide information by the employer, parallel employment, the rules for concluding an employment contract for a probationary period, the request for a form of employment with more predictable and secure working conditions, and the requirements for terminating employment contracts. An attempt is also made to assess new regulations in terms of their compliance, accuracy and purposefulness with

1 Doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

the recommendations of the Directive 2019/1152. In addition, attention was paid to the need for the introduction of an additional change in Polish regulations.

Keywords: obligation to provide information, parallel employment, probationary period, working conditions, termination of the contract

Słowa kluczowe: obowiązek informacyjny, zatrudnienie równoległe, okres próbny, warunki pracy, wypowiedzenie umowy

1. Uwagi wstępne

26 kwietnia 2023 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy[2] mająca na celu dostosowanie przepisów krajowych do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej[3], zastępującej dyrektywę Rady 91/533/EWG z 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy o pracę lub stosunku pracy[4]. Nowa dyrektywa m.in. w znacznym stopniu rozszerza zakres obowiązków informacyjnych pracodawcy, przyznaje pracownikom dodatkowe uprawnienia, wyrównuje różnice pomiędzy regulacjami dotyczącymi poszczególnych rodzajów umów o pracę, a także – patrząc kompleksowo na poszczególne zmiany – zapewnia przewidywalność i bezpieczeństwo w stosunkach pracy[5]. Celem niniejszego artykułu jest analiza wskazanej nowelizacji pod kątem trafności wprowadzonych rozwiązań, zgodności z wytycznymi dyrektywy 2019/1152 oraz możliwego wpływu obowiązujących przepisów na poprawę pewności zatrudnienia pracowników.

2. Zakres obowiązków informacyjnych pracodawcy

Artykuł 29 k.p. w aktualnym brzmieniu wskazuje bardzo szeroki zakres minimalnych elementów treści umowy o pracę, jak również nakłada na pracodawcę rozbudowane obowiązki informacyjne. Obecnie w umowie o pracę należy wskazać strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby adres zamieszkania, rodzaj umowy, datę jej zawarcia, rodzaj pracy, miejsce lub miejsca wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, dzień rozpoczęcia pracy oraz inne warunki pracy i płacy. Elementami dodatkowymi

2 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm., dalej: k.p.

3 Dz.Urz. UE L 186, s. 105, dalej: dyrektywa 2019/1152.

4 Dz.Urz. WE L 288, s. 32.

5 Zob. A.M. Świątkowski, *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (część 1)*, „Europejski Przegląd Sądowy" 2020, nr 4, s. 15.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

wymaganymi przy konkretnych rodzajach umów o pracę są, w odniesieniu do umowy o pracę na okres próbny: czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności. Dodatkowo jeżeli po okresie próby strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy, muszą wskazać ten okres, a także zawrzeć postanowienie o ewentualnym wydłużeniu okresu próby w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy[6]. W odniesieniu do umowy o pracę na czas określony wymagane jest wskazanie czasu jej trwania lub dnia jej zakończenia.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na zmiany wprowadzone w art. 26 k.p. Zgodnie z nowym brzmieniem tego przepisu stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy. Zrezygnowano zatem z regulacji, zgodnie z którą w przypadku braku wskazania w umowie dnia rozpoczęcia pracy stosunek pracy nawiązuje się w dniu zawarcia umowy. W konsekwencji przy niewskazaniu w umowie dnia rozpoczęcia pracy stosunek pracy nawiązuje się w dniu, kiedy faktycznie rozpoczęto świadczenie pracy. Z jednej strony jest to rozwiązanie racjonalne i odpowiada definicji stosunku pracy oraz wytycznym dyrektywy 2019/1152[7]. Z drugiej strony przy takim unormowaniu brak wskazania w umowie dnia rozpoczęcia pracy nie jest korzystny dla pracownika. Należy zwrócić uwagę, że okres między zawarciem umowy o pracę a datą nawiązania stosunku pracy nie jest okresem zatrudnienia[8]. Skoro w obecnym stanie prawnym przystąpienie pracownika do pracy jest zdarzeniem koniecznym do powstania stosunku pracy[9], powstaje pytanie o konsekwencje nierozpoczęcia świadczenia pracy z różnych, niezawinionych przez pracownika przyczyn, takich jak niezdolność do pracy z powodu choroby albo niedopuszczanie do pracy przez pracodawcę. Moim zdaniem oznacza to odpowiednio brak ochrony z tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym[10] oraz brak prawa do wystąpienia z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do świadczenia pracy[11].

Poza wskazaniem niezbędnych elementów treści umowy o pracę ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek udzielania pracownikowi, w formie pisemnej lub elektronicznej, szeregu informacji na temat wiążącego strony stosunku pracy. Wskazany w art. 29 § 3 i § 3^2 k.p. katalog owych informacji jest bardzo obszerny[12]. Wśród elementów dodanych nowelizacją można przykładowo wskazać informacje o: obowiązującym

6 Art. 25 § 2^3 k.p.

7 Motyw 23 dyrektywy 2019/1152.

8 M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, LEX/el, komentarz do art. 26, pkt 3.

9 Oczywiście przy braku wskazania w umowie konkretnego dnia nawiązania stosunku pracy.

10 Pracownik podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania – art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009 z późn. zm.).

11 Wynagrodzenie za czas przestoju, o którym mowa w art. 81 § 1 k.p., przysługuje pracownikowi. Osoba, która zawarła umowę o pracę, nie jest pracownikiem, dopóki nie zostanie nawiązany stosunek pracy.

12 Dodatkowy katalog informacji, jakie muszą być przekazywane pracownikom delegowanym, zawarto w art. 29^1 § 2 k.p.

pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy, przysługujących pracownikowi przerwach w pracy, zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią. Termin na przekazanie tych informacji, jaki został zakreślony pracodawcy, to 7 lub 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy[13]. W przypadku zmiany warunków zatrudnienia pracodawca jest zobowiązany informować o tym pracownika niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika[14].

Jednocześnie warto zwrócić uwagę na zmiany wprowadzone w art. 94 k.p., w którym dodano punkt 1a, zgodnie z którym do podstawowych obowiązków pracodawcy należy powinność informowania pracowników o warunkach ich zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3, 3^2 i 3^3 lub w art. 29^1 § 2 i 4. Gdy niedopełnienie tego obowiązku nosi znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy, jest to podstawa do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia. Moim zdaniem sytuacja taka może mieć miejsce, gdy pracownik bezskutecznie podejmuje próby uzyskania tych informacji.

Zgodnie z art. 15 ust. 1 dyrektywy 2019/1152 państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pracownik nie otrzymał we właściwym czasie wszystkich lub części dokumentów zawierających informacje na temat warunków pracy, zastosowanie miało jedno lub obydwa z następujących rozwiązań: wobec pracownika stosuje się korzystne dla niego domniemanie określone przez państwo członkowskie, które pracodawcy mają możliwość wzruszyć, lub pracownik ma możliwość złożenia skargi do właściwego organu lub podmiotu i uzyskania odpowiedniego zaspokojenia roszczeń w stosownym terminie i w skuteczny sposób[15]. Gwarancję przestrzegania analizowanego obowiązku pracodawcy stanowi między innymi rozszerzony w drodze nowelizacji katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Na odpowiedzialność wykroczeniową zagrożoną karą grzywny od 1 tys. do 30 tys. zł naraża się pracodawca naruszający w sposób rażący przepisy nakładające na niego obowiązek informowania pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia. Wydaje się, że o rażącym naruszeniu tego obowiązku można mówić w sytuacji, gdy pracodawca w sposób uporczywy unika podania tych informacji bądź gdy odmawia ich podania na wyraźny wniosek pracownika.

W tym kontekście należy zwrócić uwagę na dodatkowe uprawnienia z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy przewidziane w art. 18^{3e} k.p. Po pierwsze skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Po drugie pracownik, którego prawa zostały naruszone

13 Terminy te są uzależnione od rodzaju informacji przekazywanej pracownikowi. Tak też stanowi art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1152.

14 Zob. art. 29 § 3^3 k.p. i art. 29^1 § 4 k.p.

15 Zob. M. Nowak, *Obowiązek informowania pracowników o warunkach zatrudnienia w świetle nowej unijnej dyrektywy 2019/1152*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2021, nr 6, s. 27.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W odniesieniu do wskazanej regulacji nie ma jasności, czy przepis ten sankcjonuje naruszenia jakichkolwiek uprawnień pracownika z Kodeksu pracy czy, biorąc pod uwagę jego systemowe umiejscowienie, odnosi się tylko do naruszeń w zakresie równego traktowania. Biorąc pod uwagę zamiar polskiego prawodawcy wyrażony w uzasadnieniu projektu ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw[16], art. 18^{3e} k.p. ma chronić pracownika przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami w przypadku korzystania ze wszystkich uprawnień przysługujących na podstawie przepisów prawa pracy. A więc nie tylko naruszenia zasady równego traktowania, lecz także przepisów wprowadzanych w związku z wdrożeniem dyrektywy 2019/1152[17].

3. Zatrudnienie równoległe

Wyrazem dostosowywania Kodeksu pracy do art. 9 dyrektywy 2019/1152 jest dodanie art. 26^{1} k.p. Prawodawca unijny wymaga bowiem, by ograniczyć po stronie pracodawców możliwość zabraniania pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, oraz nie poddawać pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego powodu. Na zasadzie wyjątku dopuszcza jednocześnie stosowanie przez pracodawców ograniczeń w łączeniu stanowisk, które wynikają z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub unikanie konfliktów interesów.

Należy zauważyć, że przed nowelizacją pracodawca również nie mógł swobodnie ograniczać możliwości podejmowania przez pracownika innej pracy[18]. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego[19] jest to dopuszczalne tylko w sytuacjach, gdy przemawiał za tym rzeczywisty interes pracodawcy. Zasadniczo jednak ograniczanie aktywności zawodowej pracowników traktowane jest w orzecznictwie jako ingerencja w życie osobiste i prywatny czas pracownika[20].

Znowelizowane przepisy wprost zabraniają pracodawcy zakazywania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej lub strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. Pracodawca ma dużą swobodę w możliwości zawierania umów o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, może on bowiem w drodze takiej umowy zakazać pracownikowi prowadzenia działalności konkurencyjnej, jak

16 Dz.U. z 2023 r. poz. 641.

17 Niektórzy autorzy stoją na stanowisku, że przepis ten jest zbyt restrykcyjny w zakresie, w jakim nie wskazuje górnego limitu odszkodowania, zob. M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I…*, komentarz do art. 18^{3}.

18 Wynika to m.in. z art. 10 i 11 k.p.

19 Wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287.

20 Zob. np. wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, OSNP 15–16/2009, poz. 201.

również świadczenia pracy na rzecz pracodawców prowadzących działalność konkurencyjną. Jest to bardzo szeroko ujęty zakres sytuacji, w jakich może dojść do ograniczania pracownika. Pracodawca może objąć zakazem konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy każdego pracownika, niezależnie od zajmowanego stanowiska czy pełnionych funkcji, jednakże w przypadku niektórych pracowników takie zakazy nie są racjonalne, ale są zgodne z prawem. Zazwyczaj pracownicy są gotowi podjąć dodatkowe zatrudnienie w ramach branży, w której aktualnie pracują. Jest to niewątpliwie związane z uzyskanym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym konkretnej osoby. Z tego względu dodatkowa praca zazwyczaj może być wykonywana przede wszystkim u podmiotu zajmującego się działalnością konkurencyjną. Należy mieć ponadto na uwadze, że częstokroć praca na rzecz podmiotu konkurencyjnego nie jest korelatywna z wystąpieniem konfliktu interesów, obawą o ochronę tajemnicy handlowej ani w żaden sposób nie ma przełożenia na wynik ekonomiczny działalności pracodawcy. Biorąc pod uwagę brzmienie dyrektywy, a przede wszystkim wyraźne wskazanie obiektywnych przesłanek, które uzasadniałyby zakazywanie pracownikom podejmowania dodatkowego zatrudnienia, warto rozważyć wprowadzenie zmian w art. 101^1 k.p. poprzez wskazanie obiektywnych przyczyn, które warunkowałyby możliwość zabraniania pracownikom podejmowania równoległego zatrudnienia, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub unikanie konfliktu interesów.

Zawarcie umowy o zakazie konkurencji wymaga wzajemnych uzgodnień pomiędzy stronami. Przed wprowadzoną nowelizacją odmowa podpisania takiej umowy mogła skutkować odmową zawarcia umowy o pracę lub wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę[21]. Moim zdaniem, biorąc pod uwagę cel dyrektywy 2019/1152 wyrażony w motywie 29 oraz konstrukcję art. 26^1 k.p., takie działanie pracodawcy stanowiłoby naruszenie prawa i uniemożliwiało pracownikom korzystanie z przyznanych im uprawnień. Mogłoby to także zostać potraktowane jako naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i stanowić podstawę do dochodzenia odszkodowania w trybie art. 18^{3d} k.p. Biorąc pod uwagę powyższe wywody, należy rozważyć wyraźne wskazanie w art. 18^{3a} § 1 k.p. dodatkowej przyczyny mogącej prowadzić do dyskryminacji pewnych grup pracowników w postaci podejmowania dodatkowego zatrudnienia.

4. Zasady zawierania umów o pracę na okres próbny

Nowelizacja Kodeksu pracy z 26 kwietnia 2023 r. wprowadza istotne zmiany w odniesieniu do umów o pracę na okres próbny. Dotychczas pracodawca miał pełną swobodę, jeśli chodzi o czas, na jaki zawierał taką umowę. Obecnie przepisy sztywno regulują długość okresu próby i uzależniają go od zamierzonego czasu zatrudnienia pracownika po umowie o pracę na okres próbny i od rodzaju pracy. Jest to regulacja zgodna z motywem 28 dyrektywy 2019/1152, w którego myśl długość okresu próbnego powinna być odpowiednia i współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru

21 Zob. np. wyrok SN z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 316.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

prac. Tym samym okresy próbne powinny mieć rozsądny okres trwania i nie potęgować poczucia braku bezpieczeństwa osób rozpoczynających karierę zawodową. Z perspektywy pracownika pozytywnie należy oceniać skrócenie długości okresu próby, jeżeli pracodawca nie planuje dłuższego zatrudnienia. Dzięki takiemu rozwiązaniu minimalizuje się czas niepewności co do dalszej ścieżki zawodowej czy perspektyw uzyskania bardziej stabilnego zatrudnienia, a zwiększa przewidywalność i pewność zatrudnienia.

Dopuszczalna maksymalna długość okresu próbnego wynosi jeden miesiąc, jeżeli pracodawca zamierza następnie zatrudnić pracownika na czas określony krótszy niż sześć miesięcy, oraz dwa miesiące, jeśli pracodawca planuje zatrudniać pracownika na czas określony co najmniej sześciu miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy[22]. Wskazane okresy próby mogą być wydłużone w umowie o pracę o nie więcej niż miesiąc, jeśli wymaga tego rodzaj pracy[23]. W tym miejscu może powstać wątpliwość, w odniesieniu do jakich prac można wydłużać okres próby. Ustawodawca nie wprowadza wytycznych ani wskazówek w tym zakresie, wobec czego należy uznać, że każdorazowo o tym, czy dany rodzaj pracy może wymagać wydłużenia okresu próby, decyduje pracodawca. Jednocześnie sądzę, że odniesienie się do „rodzaju pracy" wymaga od pracodawcy obiektywności i konsekwencji. Nie powinien on różnicować sytuacji osób zatrudnianych od innych aspektów. Przy zatrudnianiu pracowników do takich rodzajów prac powinien on w stosunku do wszystkich zakładać możliwość przedłużenia umowy na okres próbny.

W przypadkach gdy pracodawca planuje dłuższą współpracę z pracownikiem, tj. zamierza go następnie zatrudnić na czas określony co najmniej 12 miesięcy lub czas nieokreślony, może zawrzeć umowę na okres próbny w granicach dopuszczalnych trzech miesięcy[24]. Bez względu na długość okresu próby i czas planowanego dalszego zatrudnienia strony mogą w umowie o pracę uzgodnić, że czas trwania umowy zostanie przedłużony o czas urlopu i o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika, jeśli taka nieobecność wystąpi[25]. Z powyższą regulacją koreluje art. 29 § 1 pkt 6 k.p. wskazujący wymagane elementy treści umowy o pracę na okres próbny.

Specyficzny cel umowy o pracę na okres próbny – chęć sprawdzenia możliwości, umiejętności i kwalifikacji pracownika do pracy na danym stanowisku, powoduje, że początkowy plan pracodawcy co do okresu dalszego zatrudnienia pracownika może ulec zmianie na skutek oceny pracy wykonywanej w okresie próby. Ponadto wpływ na dalsze zatrudnienie pracownika mogą mieć sytuacja gospodarcza lub zmiany w planie biznesowym pracodawcy. Biorąc pod uwagę powyższe, konstrukcja wprowadzonej regulacji może budzić wątpliwości co do tego, czy jeśli w trakcie trwania umowy pracodawca zdecyduje o możliwości zatrudnienia pracownika na dłuższy okres, niż początkowo planował, to czy będzie to podstawa do wydłużenia okresu próby w granicach trzech miesięcy. Przepisy wyraźnie stanowią, że czas trwania umowy o pracę na okres próbny jest uzależniony od zamierzonego czasu dalszego zatrudnienia pracownika. Jako że zamierzony czas trwania następnej umowy o pracę na czas określony należy wskazać

22 Art. 25 § 2^2 k.p.
23 Art. 25 § 2^3 k.p.
24 Art. 25 § 2 k.p.
25 Art. 25 § 2^1 k.p.

na etapie zawierania umowy o pracę na okres próbny, to zmiana planów w tym zakresie nie wpływa na możliwość wydłużenia czy też skrócenia ustalonego okresu próby. Jeśli założyć, że strony zgodnie mogłyby wydłużać czas trwania okresu próby już w trakcie trwania stosunku pracy, oznaczałoby to, że po pierwsze pracownik, nawiązując umowę o pracę na okres próbny, nie ma pewności co do realnego czasu trwania takiej umowy, a po drugie w sytuacji, gdy pracownik nie wyrazi zgody na możliwość wydłużenia okresu próby, mogłoby to narazić go na nieprzychylność pracodawcy i wpłynąć na jego decyzję odmowną co do nawiązania stosunku pracy po okresie próby. Co więcej, dopuszczalność wydłużenia okresu próby w trakcie jego trwania prowadziłaby do wydłużania czasu niepewności i braku gwarancji bardziej stabilnego zatrudnienia – a więc byłaby sprzeczna z celem nowelizacji.

W ten sam sposób należy oceniać możliwość uzgodnienia w trakcie trwania stosunku pracy, że umowa ulegnie przedłużeniu o czas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika albo że z uwagi na rodzaj pracy okresy jedno- i dwumiesięczne ulegną wydłużeniu o jeden miesiąc. Wydaje się, że takie postanowienia mogą być zawarte tylko w umowie o pracę. Dzięki temu pracownik ma przejrzystą i pewną sytuację zawodową.

Inną kwestią, na którą warto zwrócić uwagę, prowadząc rozważania w przedmiocie możliwego przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o czas nieobecności pracownika, jest niebezpieczeństwo nadużywania zwolnień lekarskich. Sądzę, że należy uznać za dopuszczalną możliwość zastrzeżenia w umowie o pracę na okres próbny, że umowa ta ulegnie przedłużeniu np. tylko o czas urlopu pracownika, albo wprowadzenia przez strony granic czasowych, o jakie umowa zostanie przedłużona w sytuacji nieobecności pracownika, np. nie dłużej niż o miesiąc.

W zakresie umów o pracę na okres próbny nastąpiła również zmiana polegająca na likwidacji możliwości zawarcia kolejnej umowy o pracę na okres próbny z pracownikiem po upływie trzech lat w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. Jest to efekt dostosowania polskiej regulacji do postanowień art. 8 ust. 2 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym zawarcie umowy o pracę na to samo stanowisko i do wykonywania tych samych zadań, pełnienia tych samych funkcji nie może być uzależnione od nowego okresu próbnego.

5. Wniosek o zmianę rodzaju umowy lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy

Nowością regulacyjną jest art. 29^3 k.p. wprowadzający możliwość wystąpienia przez pracownika zatrudnionego co najmniej sześć miesięcy[26] raz w roku kalendarzowym z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie

26 Chodzi o sumę okresów zatrudnienia u danego pracodawcy lub u jego poprzednika prawnego lub w przypadku przejścia zakładu pracy bez względu na rodzaj umów o pracę łączących strony.

rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy[27]. Z możliwości tej nie może skorzystać osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Oznacza to znaczne rozszerzenie uprawnień pracowniczych, gdyż do tej pory namiastka tego uprawnienia przysługiwała tylko pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy – mogli oni występować do pracodawcy z wnioskiem o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi w ciągu miesiąca odpowiedzi na wniosek, a w przypadku odmowy uwzględnienia wniosku musi także podać przyczynę odmowy[28].

Regulacja ta jest korzystna dla obu stron stosunku pracy – pracodawca dzięki takim wnioskom ma świadomość intencji pracownika, zamiaru pozostania w zakładzie pracy, gotowości do świadczenia pracy w wyższym wymiarze, natomiast pracownik ma klarowną sytuację co do możliwości kontynuowania zatrudnienia. Nawet jeśli pracodawca nie uwzględnia wniosku w momencie jego złożenia, będąc świadomym oczekiwań pracownika, może sam wystąpić z inicjatywą zmiany warunków pracy w terminie późniejszym. Ponadto w odmownej odpowiedzi na wniosek pracownik uzyskuje informacje o przyczynach uzasadniających decyzję pracodawcy, a tym samym jest w stanie w znacznym stopniu ocenić, czy podane przyczyny mają charakter przejściowy i czy w przyszłości istnieje perspektywa zmiany rodzaju umowy lub warunków zatrudnienia – tym samym jest w stanie zaplanować swoją karierę zawodową.

Kodeks pracy wymaga, by pracodawca w miarę możliwości – najpewniej finansowych lub organizacyjnych[29] – uwzględniał wniosek pracownika, ale nie wprowadza żadnego mechanizmu kontroli realizacji tej powinności. Nie ma zatem jasności co do tego, czy przepis ten ma jedyne charakter postulatywny, czy też niedopełnienie tego obowiązku stanowi podstawę do wystąpienia przez pracownika ze stosownym roszczeniem. Taką problematyczną sytuacją jest przypadek, gdy np. pracodawca odmawia uwzględnienia wniosku pracownika o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, a następnie przeprowadza rekrutację i zatrudnia kolejnego pracownika na takim samym stanowisku. Hipotetycznie, skoro ma możliwość zatrudnienia nowego pracownika, miał również możliwość uwzględnienia wniosku dotychczasowego pracownika, a tym samym nie zrealizował swojej powinności wynikającej z art. 29^3 § 2 k.p. Sądzę, że użyte sformułowanie „powinien, w miarę możliwości" należy traktować analogicznie jak identyczne wyrażenie użyte w art. 53 § 5 k.p. Tym samym wskazana powinność

27 Wskazana regulacja stanowi implementację art. 12 ust. 1 dyrektywy 2019/1152. W art. 12 ust. 2 tego aktu prawodawca unijny przewidział możliwość złagodzenia przez kraje członkowskie powyższego obowiązku w stosunku do osób fizycznych zatrudniających pracowników oraz małych i średnich przedsiębiorstw – wskazanym pracodawcom można zgodnie z brzmieniem dyrektywy ustalić dłuższy termin na udzielenie odpowiedzi oraz umożliwić ustną odpowiedź na kolejny podobny wniosek złożony przez tego samego pracownika, jeśli uzasadnienie odpowiedzi odnośnie do sytuacji pracownika pozostaje bez zmian. W znowelizowanym Kodeksie pracy brak takiego uprawnienia.

28 Niewykonanie tych obowiązków jest zagrożone odpowiedzialnością wykroczeniową na podstawie art. 281 § 1 pkt 2b k.p.

29 Zob. wyrok SN z dnia 23 kwietnia 2014 r., I PK 255/13, OSNP 2015, nr 9, poz. 124 – „możliwość" rozumiana jest jako zapotrzebowanie pracodawcy na pracę, którą uprawniony może wykonywać ze względu na swoje kwalifikacje i stan zdrowia.

jest de facto obowiązkiem pracodawcy, któremu odpowiada roszczenie pracownika o uwzględnienie jego wniosku[30].

Również problematyczna jest sytuacja, gdy z wnioskiem o zmianę umowy o pracę występuje kilku pracowników, a pracodawca w miarę możliwości uwzględnia tylko część wniosków. Sądzę, że pracodawca powinien w takim przypadku wskazać nie tylko przyczynę odmowy, ale również kryteria doboru, jakimi kierował się przy wyborze pracowników, których wnioski uwzględnił[31]. Jasność w tym zakresie pozwoli na uniknięcie odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu przewidzianej w art. 18^{3d} k.p.

Kwestią wymagającą analizy jest także użyty w przepisie zwrot „bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy". Jest to pojęcie niejasne, niezdefiniowane przez ustawodawcę chociażby poprzez wskazanie przykładowych wyliczeń, zaczerpnięte z motywu 36 dyrektywy 2019/1152. Wydaje się, że warunki te mogą dotyczyć zmiany systemu czasu pracy, nieprzydzielania pracy w godzinach nadliczbowych czy też zmiany rodzaju pracy, jeśli np. pracownik wykonuje prace szczególnie niebezpieczne.

Na marginesie warto zwrócić uwagę, że w przepisach nie wskazano, jakie elementy powinny znaleźć się w treści wniosku pracownika. Biorąc pod uwagę cel analizowanego przepisu, należy uznać, że pracownik powinien skonkretyzować i uzasadnić swoje oczekiwania[32]. Dzięki temu pracodawca może ocenić zasadność wniosku z perspektywy potrzeb pracownika oraz własnych możliwości organizacyjnych.

6. Wymogi w zakresie wypowiadania umów o pracę

Najobszerniejszą zmianą w odniesieniu do możliwości wypowiadania umów o pracę jest art. 29^4 k.p. wprowadzający do polskiego porządku prawnego przesłanki negatywne wypowiadania umów o pracę[33]. Zgodnie z tym przepisem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę nie może stanowić: 1) wystąpienie przez

30 Również nieobowiązujący już art. 29^2 § 2 k.p. stanowiący, że pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę, był traktowany jako podstawa do występowania przez pracownika z roszczeniem o zmianę umowy w części dotyczącej wymiaru czasu pracy. Zob. M. Gersdorf, [w:] M. Raczkowski, K. Rączka, M. Gersdorf, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Warszawa 2014, LEX/el., komentarz do art. 29^2; wyrok SN z dnia 23 stycznia 2020 r., II PK 148/18, LEX nr 3011502.

31 Zob. K. Jaśkowski, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, komentarz do art. 29^2, pkt 3.2.

32 Por. A.M. Świątkowski, *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (część 2)*, „Europejski Przegląd Sądowy" 2020, nr 7, s. 26.

33 W poprzednim stanie prawnym jedyna przesłanka negatywna wskazana była w art. 18^{3e} k.p. i dotyczyła skorzystania przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29^3 § 1; 2) jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo zachodzi przypadek określony w art. 101^1 § 1; 3) dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3^2 i 3^3 oraz art. 29^1 § 2 i 4; 4) skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94^{13}.

Pierwszą kwestią budzącą wątpliwości są sformułowania „przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania" oraz „działanie mające skutek równoważny z rozwiązaniem". Przepisy w żaden sposób nie próbują wyjaśniać, o jaki równoważny skutek działania chodzi, a ponadto sankcjonowany jest sam zamiar, tj. przygotowanie wypowiedzenia, co zasługuje na krytykę[34]. Można przypuszczać, że działanie mające skutek równoważny z rozwiązaniem umowy to np. nienawiązanie nowej umowy po upływie terminu obowiązywania umowy poprzedniej pomimo wcześniejszych deklaracji. Natomiast przygotowanie do zwolnienia może polegać na rozpoczęciu rekrutacji, aktywnym poszukiwaniu pracowników na dane stanowisko pracy lub znacznym obciążaniu pracownika obowiązkami.

Kolejnym wątpliwym rozwiązaniem jest odwrócony ciężar dowodu w odniesieniu do okoliczności wskazanych w art. 29^4 § 1 k.p. Ustawodawca założył, że już samo wystąpienie okoliczności wskazanych w § 1 jest wystarczającą przesłanką do nałożenia na pracodawcę obowiązku udowodnienia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę albo zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami[35].

Przesłanki negatywne wskazane enumeratywnie w art. 29^4 § 1 k.p. niewątpliwie nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Sądzę natomiast, że okoliczność pozostawania pracownika w równoległym zatrudnieniu mogłaby zostać wzięta pod uwagę jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia, np. gdy pracodawca, chcąc zlikwidować jedno stanowisko pracy, wybierze do zwolnienia osobę, która pozostaje w innym stosunku pracy, tak więc ma zapewnione środki utrzymania. Byłoby to usprawiedliwione kryterium dyferencjacji i w takich okolicznościach nie mogłoby zostać uznane za kryterium dyskryminujące[36]. Warto zauważyć, że analogiczny pogląd został ukształtowany w orzecznictwie w odniesieniu do pracowników uprawnionych do emerytury[37]. Osiągnięcie wieku emerytalnego stanowi usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pracy, a co za tym idzie nie może być uznane za kryterium dyskryminujące określoną grupę pracowników[38].W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy,

34 M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I…*, LEX/el, komentarz do art. 29^2.

35 *Ibidem*.

36 Por. K.W. Baran, M. Lekston, *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, art. 3, LEX/el, komentarz do art. 3, pkt 1.3.1.

37 Uchwała SN (siedmiu sędziów) z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 248.

38 Wyrok SN z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, OSNP 2009, nr 5–6, poz. 61.

przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika[39]. Ponadto kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe[40].

Kolejną kluczową zmianą, jaka nastąpiła w odniesieniu do zasad wypowiadania umów o pracę, jest zrównanie wymogów formalnych w odniesieniu do umów o pracę na czas określony i na czas nieokreślony. Zmiana ta była podyktowana zarzutami Komisji Europejskiej dotyczącymi niezgodności przepisów Kodeksu pracy w zakresie wypowiadania umów na czas określony z przepisami Unii Europejskiej[41] oraz orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE[42].

Obecnie w odniesieniu do tych umów pracodawca ma obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie[43], poinformowania zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia[44], a pracownik, odwołując się od wypowiedzenia, ma możliwość wystąpienia zarówno z roszczeniem odszkodowawczym, jak i z roszczeniem restytucyjnym[45].

Dodatkowo należy zwrócić uwagę na fakt, że w pewnym zakresie obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę dotyczy także umów o pracę na okres próbny – jest to konsekwencja wprowadzenia przesłanek negatywnych, które mają zastosowanie także do tego rodzaju umów. Na marginesie można zwrócić uwagę na niewłaściwe sformułowanie zawarte w art. 29^4 § 3 k.p., jakim jest odwołanie się przez ustawodawcę do jednoczesnego pozostawania przez pracownika w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy. Biorąc pod uwagę cel tej regulacji oraz brzmienie art. 29^4 § 1 pkt 2 k.p., należy uznać, że chodzi o stosunek prawny stanowiący podstawę świadczenia pracy. Należy więc dokonać stylistycznej korekty tego przepisu.

Pracownik, który w okresie próby skorzysta z przysługujących mu uprawnień wskazanych w art. 29^4 § 1 k.p., ma podstawy, by uważać, że zwolnienie nastąpiło z tego powodu. W celu skontrolowania decyzji pracodawcy ma on prawo złożyć wniosek o podanie przyczyn zwolnienia, wskazany w art. 29^4 § 3 k.p. Racjonalność tej regulacji powinna przewidywać po stronie pracownika obowiązek wskazania we wniosku przyczyny, która jego zdaniem mogła być podstawą działania pracodawcy.

Natomiast jeżeli nie zaistniały okoliczności wskazane w katalogu przesłanek negatywnych, nie ma podstaw, by pracownik podejrzewał, że przyczyną działania pracodawcy są właśnie przesłanki negatywne. Nie ma tym samym podstaw do występowania do pracodawcy z wnioskiem o podanie przyczyny. Toteż, jeżeli pomimo braku okoliczności mogących stanowić podstawę do wystąpienia z wnioskiem pracownik taki wniosek

39 Wyrok SN z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14, OSNP 2016, nr 11, poz. 139.

40 Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653.

41 Wezwanie do usunięcia uchybienia nr 2013/4161 – pismo Komisji Europejskiej z października 2013 r.

42 Wyrok TSUE z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 Nierodzik, Dz.Urz. UE C 2014.135.13/1

43 Art. 30 § 4 k.p.; Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę bez względu na rodzaj umowy musi być prawdziwa, rzeczywista, konkretna i zrozumiała dla pracownika; zob. postanowienie SN z dnia 21 września 2022 r., III PSK 256/21, LEX nr 3489287.

44 Art. 38 § 1 k.p.

45 Art. 45 § 1 k.p.

składa, pracodawca ma prawo odmówić uwzględnienia wniosku. Powinien to jednakże zrobić w terminie siedmiu dni, by nie narażać się na odpowiedzialność wykroczeniową.

Wydaje się, że wskazana w odpowiedzi przyczyna rozwiązania umowy o pracę na okres próbny nie musi być szczegółowa. Skoro w odniesieniu do tego rodzaju umów nie przewidziano wymogu podawania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy – która to mogłaby w następstwie wniesienia odwołania do sądu pracy być badana pod kątem zasadności, konkretności i rzeczywistości, nie ma podstaw, by oczekiwać od pracodawcy szczegółowego umotywowania swojej decyzji – wystarczy, że pracodawca podaje ogólne przyczyny stanowiące podstawę jego decyzji. Stanowisko to jest tym bardziej zasadne z uwagi na to, że pracodawcę obowiązuje krótki, siedmiodniowy termin na udzielenie odpowiedzi.

7. Uwagi końcowe

Podsumowując powyższe rozważania w przedmiocie zmian wprowadzonych 26 kwietnia 2023 r. do Kodeksu pracy, pozytywnie należy oceniać zrównanie zasad dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę i zakresu przedmiotowego żądań zwolnionego pracownika niezależnie od tego, czy umowa zawarta była na czas określony czy nieokreślony. Zmiany te nie ograniczają swobody pracodawcy w zakresie prowadzenia polityki kadrowej, ale gwarantują pracownikowi większą pewność zatrudnienia i przejrzystość działań pracodawcy. Natomiast wprowadzenie w Kodeksie pracy przesłanek negatywnych, które nie mogą stanowić nie tylko przyczyny rozwiązana umowy o pracę, lecz także przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania lub podjęcia działań mających skutek równoważny z rozwiązaniem umowy, w brzmieniu obowiązującym jest co najmniej nieprzekonujące. Użyte w przepisie nieostre sformułowania oraz nawiązanie do zamiaru, a nie do konkretnych działań pracodawcy nie mogą zasługiwać na aprobatę. Ponadto wprowadzenie bardzo surowych reguł dowodowych obciążających pracodawcę jest moim zdaniem zbyt radykalnym rozwiązaniem.

Zaaprobować należy natomiast możliwość występowania przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy. Konstrukcja ta wprowadza jasność co do intencji nie tylko pracodawcy, lecz także pracownika, który składając rzeczony wniosek, daje wyraz swoim oczekiwaniom co do dalszego zatrudnienia.

Zmiana dotycząca rozszerzenia obowiązków informacyjnych pracodawcy niewątpliwie służy zapewnieniu przejrzystości i przewidywalności w stosunkach pracy. Niemniej jednak rezygnacja z regulacji determinującej dzień nawiązania stosunku pracy jako dzień zawarcia umowy o pracę w przypadku braku innych ustaleń stron może powodować liczne problemy w procesie stosowania prawa.

Wprowadzenie zakazu ograniczania przez pracodawcę podejmowania przez pracowników innej aktywności zawodowej czyni zadość wymogom stawianym przez dyrektywę 2019/1152. Jednakże wydaje się, że należy wprowadzić zmiany w przepisie dopuszczającym zawieranie z pracownikami umów o zakazie konkurencji w trakcie trwania

stosunku pracy. W obecnym stanie prawnym pracodawca nie jest ograniczony żadnymi okolicznościami, które mogłyby w sposób obiektywny uzasadniać potrzebę zawierania umowy o zakazie konkurencji.

Ograniczenie maksymalnych okresów trwania umów o pracę na okres próbny w zależności od planowanej długości dalszego zatrudnienia pracownika oraz od rodzaju pracy, a także możliwość ich wydłużenia o okresy usprawiedliwionej nieobecności pracownika spowodowały, że mają one obecnie rozsądny okres trwania – tak jak wymaga tego dyrektywa 2019/1152. Dodatkowo, biorąc pod uwagę, że dozwolone jest zawarcie z pracownikiem ponownej umowy na okres próbny tylko w celu wykonywania innego rodzaju pracy, a także to, że w określonych sytuacjach pracownik ma możliwość poznania przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę na okres próbny, należy oczekiwać, że regulacje te będą miały faktyczne przełożenie na poczucie stabilności i pewności zatrudnienia osób rozpoczynających pracę u danego pracodawcy.

Bibliografia

Literatura

Baran K.W., Lekston M., *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019.

Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93, red. K.W. Baran, wyd. VI, Warszawa 2022, LEX/el.

Maniewska E., Jaśkowski K., *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023.

Nowak M., *Obowiązek informowania pracowników o warunkach zatrudnienia w świetle nowej unijnej dyrektywy 2019/1152*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2021, nr 6.

Raczkowski M., Rączka K., Gersdorf M., *Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III*, Warszawa 2014, LEX/el.

Świątkowski A.M., *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (część 1)*, „Europejski Przegląd Sądowy" 2020, nr 4.

Świątkowski A.M., *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (część 2)*, „Europejski Przegląd Sądowy" 2020, nr 7.

Orzecznictwo

Wyrok TSUE z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 Nierodzik, Dz.Urz. UE C 2014.135.13/1.

Postanowienie SN z dnia 21 września 2022 r., III PSK 256/21, LEX nr 3489287.

Uchwała SN (siedmiu sędziów) z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 248.

Wyrok SN z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 316.

Wyrok SN z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, OSNP 2009, nr 5–6, poz. 61.

Wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, OSNP 15–16/2009, poz. 201.

Wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287.

Wyrok SN z dnia 23 kwietnia 2014 r., I PK 255/13, OSNP 2015, nr 9, poz. 124.

Wyrok SN z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14, OSNP 2016, nr 11, poz. 139.

Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653.

Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2020 r., II PK 148/18, LEX nr 3011502.

Jagoda Jaskulska[1]
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
ORCID ID: 0000-0002-0904-0207

NOWE ZASADY WYPOWIADANIA
UMÓW O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

ABSTRACT

New regulations on termination of fixed-term employment contracts

The article is devoted to the issue of recent changes in the Polish Labor law regarding the termination of fixed-term employment contracts. After the 2015 amendment, this is another major change in this area. How this issue has been normalized has raised many doubts in the science of labor law for years. It requires taking into account and balancing several important issues: the essence and purpose of the fixed-term employment contract in labor law, the equal treatment of employees on fixed-term and indefinite contracts, and the potential impact of the regulation on the labor market. The article aims to show the background to the amendment of the provisions on the termination of fixed-term contracts and its potential effects while taking into account the jurisprudence of courts and views presented in this regard by representatives of the labor law doctrine.

Keywords: employee, employer, fixed-term employment contract, general protection of the permanence of the employment relationship

Słowa kluczowe: pracownik, pracodawca, umowa o pracę na czas określony, powszechna ochrona trwałości stosunku pracy

1 Doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Autorka lub współautorka publikacji naukowych poświęconych problematyce prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Swoje zainteresowania badawcze skupia wokół problematyki indywidualnego prawa pracy, a także zatrudnienia w podmiotach leczniczych oraz relacji pomiędzy prawem pracy a prawem cywilnym.

1. Wstęp

W ostatnim czasie weszło w życie wiele nowych przepisów dotyczących zatrudniania pracowników na podstawie stosunku pracy. Ustawą nowelizacyjną z dnia 1 grudnia 2022 r.[2] dodano do Kodeksu pracy[3] (dalej: k.p.) długo wyczekiwane przepisy dotyczące kontroli trzeźwości pracowników oraz pracy zdalnej. Natomiast od 26 kwietnia 2023 r. zaczęły obowiązywać nowe regulacje implementujące do polskiego porządku prawnego dwie dyrektywy unijne: dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej[4] oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE[5].

Poza implementacją wspomnianych dyrektyw ustawą z 9 marca 2023 r.[6] znowelizowano również przepisy dotyczące wypowiadania umów o pracę na czas określony. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 30 § 4 k.p. pracodawca ma obowiązek wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy już nie tylko, gdy wypowiada pracownikowi umowę o pracę na czas nieokreślony, ale także wtedy, gdy wypowiedzenie dotyczy umowy o pracę na czas określony. Ponadto o zamiarze i przyczynie wypowiedzenia umowy na czas określony pracodawca zawiadamia reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową (art. 38 § 1 k.p.). Jest to kolejna, po 2015 r., tak duża zmiana w tym obszarze. Może ona istotnie wpłynąć na funkcjonowanie umów o pracę na czas określony w obrocie prawnym i gospodarczym, stąd uzasadnione wydaje się przybliżenie tła oraz potencjalnych skutków tej nowelizacji.

2. Przesłanki nowelizacji przepisów o wypowiadaniu umów o pracę na czas określony

W uzasadnieniu do projektu ustawy nowelizacyjnej[7] wskazano, że zmiany w zakresie umów o pracę na czas określony wynikają z konieczności dostosowania przepisów k.p. do wymagań prawa Unii Europejskiej (dalej: UE) i są związane z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE (dalej: TSUE) z 13 marca 2013 r. w sprawie C-38/13 (Małgorzata Nierodzik v. Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy)[8]. Wyrok ten przytaczany był już w kontekście

2 Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240).

3 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.).

4 Dz.Urz. UE L 186 z dnia 11 lipca 2019 r., s. 105.

5 Dz.Urz. UE L 188 z 12 lipca 2019 r., s. 79.

6 Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 641).

7 Druk nr 2932, https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2932 [dostęp: 4 maja 2023 r.].

8 ZOTSiS 2014, nr 3, poz. I-152. W stanie faktycznym sprawy powódka była zatrudniona u pozwanego przez wiele lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowa ta została rozwiązana

nowelizacji Kodeksu pracy z 2015 r.[9], będąc wówczas jednym z głównych powodów zmian w prawie pracy. Dotyczy on nieobowiązującego już art. 33 k.p., który przewidywał dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony jedynie w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż sześć miesięcy z zachowaniem sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia i tylko wtedy, gdy strony przewidziały taką możliwość przy zawieraniu umowy.

TSUE dokonał wykładni tej regulacji pod kątem art. 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC[10], z którego wynika zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony mniej korzystnie niż znajdujących się w porównywalnej sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony wyłącznie z uwagi na terminowy charakter zatrudnienia, chyba że istnieją obiektywne przyczyny uzasadniające zróżnicowanie ich sytuacji. Co prawda porozumienie ramowe dotyczy ochrony w zakresie warunków pracy, jednak TSUE uznał, że ochrona przed dyskryminacją obejmuje również warunki wypowiadania umów o pracę. Chodzi o to, by pracodawca nie wykorzystywał umów na czas określony w celu pozbawienia pracowników wykonujących pracę na ich podstawie praw przyznanych wyłącznie pracownikom zatrudnionym bezterminowo[11].

Zdaniem TSUE klauzula z art. 4 pkt 1 porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie krajowej regulacji prawnej, która zakłada sztywny, dwutygodniowy okres wypowiedzenia umowy na czas określony, niezależnie od długości zakładowego stażu pracy pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony jest już warunkowana okresem zatrudnienia u danego pracodawcy. Czas trwania zatrudnienia czy stabilność zatrudnienia, jak wyjaśnił dalej TSUE, ma charakter zbyt ogólny i abstrakcyjny, by uzasadniać odmienne traktowanie pracowników w tym zakresie. Również Komisja Europejska w październiku 2013 r. wezwała Polskę do usunięcia stwierdzonych uchybień w obszarze zatrudniania pracowników na podstawie

za porozumieniem stron z inicjatywy powódki, która chciała nabyć prawo do wcześniejszej emerytury. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Umowa zawierała klauzulę, zgodnie z którą powód mógł dokonać jej wypowiedzenia za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez wskazania przyczyny (art. 33 k.p.). Umowa ta została wypowiedziana przez powoda. Powódka wniosła odwołanie do sądu pracy, wskazując, że zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony było niezgodne z prawem, zmierzało do obejścia przepisów i miało na celu pozbawienie jej należytych uprawnień, na które mogłaby się powoływać, gdyby pracodawca zawarł z nią umowę o pracę na czas nieokreślony. Żądała, aby umowa o pracę na czas określony została potraktowana jako umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony i aby sąd orzekł, że w jej przypadku powinien był znaleźć zastosowanie trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W tych okolicznościach sprawy SR w Białymstoku postanowił zwrócić się do TSUE z pytaniem prejudycjalnym o zgodność art. 33 k.p. z zasadą równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP i ETUIC.

9 Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220), ustawa weszła w życie dnia 22 lutego 2016 r.

10 Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), Dz.U. UE L z 1999 r. nr 175, s. 43.

11 Zob. wyrok TSUE z dnia 13 września 2007 r., C-307/05, Yolanda del Cerro Alonso v. Osakidetza-Servicio Vasco De Salud, ZOTSiS 2007, nr 8–9A, poz. I-7109.

terminowych umów o pracę[12]. W efekcie art. 33 k.p. został uchylony, a przepisy dotyczące możliwości wypowiadania oraz długości okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę na czas określony i na czas nieokreślony ujednolicono.

Nadal jednak w Kodeksie pracy utrzymano w niezmienionym kształcie przepisy różnicujące tryb wypowiadania przez pracodawcę umów o pracę na czas określony oraz na czas nieokreślony. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy, tj. konieczność wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia oraz konsultacji jego zamiaru z zakładową organizacją związkową, wciąż dotyczyła wyłącznie umów o pracę na czas nieokreślony. Bez zmian pozostawiono również przepisy dotyczące roszczeń pracowniczych z tytułu bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę, przez co pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy na czas określony przysługiwało tylko roszczenie o odszkodowanie. Zdaniem części przedstawicieli doktryny prawa pracy zmiana regulacji wyłącznie w obszarze dopuszczalności wypowiadania i długości okresu wypowiedzenia, przy pozostawieniu pozostałych przepisów w dotychczasowym brzmieniu, doprowadziła w istocie do odmiennych od zakładanych skutków – do pogorszenia sytuacji pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony, wpływając negatywnie na stabilność stosunku pracy powstałego w oparciu o ten rodzaj umowy[13].

3. Ochrona trwałości umów o pracę na czas określony

Wyrok TSUE w sprawie C-38/13, choć nie dotyczy bezpośrednio wątku zróżnicowania regulacji prawnej umów o pracę na czas określony i na czas nieokreślony w kontekście ich uzasadniania oraz konsultacji związkowej, legł również u podstaw ostatniej zmiany przepisów k.p. W uzasadnieniu do projektu ustawy nowelizacyjnej powołano się także na stanowisko Komisji Europejskiej, w którym zwróciła ona uwagę na trzy obszary w polskim Kodeksie pracy, gdzie nadal występują nierówności w zakresie prawnej regulacji umów na czas określony w porównaniu z umowami na czas nieokreślony. Znalazły się wśród nich: brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony; brak obowiązku konsultacji związkowej; brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy[14].

Zanim jednak kwestia wypowiadania umów o pracę na czas określony w prawie polskim stała się przedmiotem rozważań TSUE oraz Komisji Europejskiej, o zgodności przepisów k.p. o wypowiadaniu umów o pracę na czas określony i na czas nieokreślony

12 Wezwanie do usunięcia uchybień nr 2013/4161, druk nr 3321, https://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?nr=3321 [dostęp: 23 maja 2023 r.].

13 Zob. np. K. Serafin, *Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony w świetle nowelizacji kodeksu pracy z 25.06.2015 r. – wybrane problemy*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017, LEX, pkt 6; L. Mitrus, *Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący umów terminowych*, „Monitor Prawa Pracy" 2015, nr 6, s. 288; A. Ludera-Ruszel, *W kierunku ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej – Polska wobec standardów ZEKS w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy*, „Studia Prawnicze KUL" 2020, nr 1, s. 261–262.

14 Druk nr 2932.

z konstytucyjną zasadą równości wypowiedział się Trybunał Konstytucyjny (dalej: TK) w wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r.[15] Postępowanie przed TK w tym zakresie zainicjowane zostało pytaniem prawnym o zgodność z konstytucyjną zasadą równości przepisów k.p. zakładających odmienne reguły wypowiadania umów o pracę na czas określony oraz na czas nieokreślony oraz zróżnicowanie roszczeń przysługujących pracownikom z tytułu bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem sądu pytającego brak obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w przypadku jej zawarcia na czas określony udaremnia badanie zasadności jej wypowiedzenia i pozbawia pracownika prawa do odszkodowania w razie ustalenia, że było ono nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (dalej: Konstytucja RP)[16] wszyscy są równi wobec prawa i wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Jednak by móc skutecznie podnieść zarzut naruszenia zasady równości, konieczne jest wskazanie cechy relewantnej grupy, w której ramach dochodzi do nierówności. Dla sądu pytającego taką cechą relewantną w rozpoznawanej sprawie było pozostawanie pracownikiem w stosunku pracy w ogólności, któremu pracodawca wypowiada umowę o pracę. W tak wyodrębnionej grupie pracowników dochodziło w ocenie sądu pytającego do nierówności polegającej na odmiennym traktowaniu pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony i na czas nieokreślony.

Trybunał Konstytucyjny nie podzielił stanowiska zaprezentowanego przez sąd pytający. Jak wyjaśnił, samo pozostawanie w stosunku pracy jest zbyt szerokim kryterium, by mogło być uznane za relewantne w rozumieniu art. 32 Konstytucji RP. Wskazał także, że dopuszczalne jest istnienie różnic w treści poszczególnych typów umowy o pracę, wynikających z ich społecznej funkcji i ekonomicznej treści. Zróżnicowanie form zatrudnienia stanowi zdaniem TK narzędzie umożliwiające sterowanie procesami zatrudnienia i uelastycznienia rynku pracy. W uzasadnieniu wyroku TK stanął na stanowisku, że „nie jest jednak możliwe […] osiągnięcie w wypadku umów czasowych takiego standardu ochrony jak w wypadku umów na czas nieokreślony, gdyż przeczyłoby to celowi wprowadzenia przez ustawodawcę rozróżnienia tych umów, usztywniło system prawa pracy i w efekcie prowadziło do zmian odwrotnych od postulowanych przez sąd pytający". W konkluzji TK wskazał, że mimo zróżnicowania przepisów dotyczących wypowiadania umów o pracę na czas określony oraz na czas nieokreślony sąd zawsze może poddać wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony kontroli pod kątem ewentualnego naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa czy zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.), jak i z perspektywy potencjalnej dyskryminacji pracownika. Jak stwierdziła jednak Teresa Liszcz w zdaniu odrębnym do prezentowanego wyroku TK, ochrona z tytułu naruszenia społeczno-gospodarczego naruszenia prawa czy zasad współżycia społecznego dotyczy tylko wyjątkowych przypadków rażącego naruszenia prawa przez pracodawcę. Nie daje to dostatecznej ochrony przez nieuzasadnionym

15 Wyrok TK z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK 2008, seria A, nr 10, poz. 173.

16 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

zwolnieniem z pracy, podczas gdy „[…] każdy pracownik zatrudniony na czas określony powinien mieć pewność, że bez ważnego powodu nie zostanie pozbawiony możliwości zarobkowania przed ustalonym terminem rozwiązania umowy o pracę". Po nowelizacji przepisów z 2015 r. również w literaturze przedmiotu wskazywano na brak usprawiedliwionych społecznie kryteriów, które w świetle ówczesnej zmiany przepisów uzasadniałyby zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony oraz na czas nieokreślony[17]. W związku z tym postulowano objęcie powszechną ochroną trwałości stosunku pracy również umów o pracę na czas określony[18].

Zgłaszane od kilku lat wątpliwości co do kształtu, jaki powinny mieć prawne regulacje dotyczące wypowiadania umów o pracę na czas określony, pozostają aktualne także dziś, przybierając na sile w obliczu ostatnich zmian w treści przepisów dotyczących wypowiadania umów o pracę. Istotne znaczenie w tym kontekście ma wyjaśnienie dwóch, wzajemnie warunkujących się kwestii: istnienia obiektywnych przyczyn uzasadniających odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony oraz nieokreślony w zakresie warunków wypowiadania tych umów oraz istoty i celu umów o pracę na czas określony.

Niewątpliwie, jak podkreśla się w orzecznictwie TSUE, uzasadnieniem dla zróżnicowania sytuacji pracowników nie może być sam fakt unormowania określonej kwestii w odmienny sposób w przepisie krajowym. Różnica, by mogła być uznana za uzasadnioną, musi odpowiadać rzeczywistej potrzebie, prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i spełniać kryterium niezbędności[19]. Dla TSUE czas trwania zatrudnienia ma charakter zbyt ogólny i abstrakcyjny, by uzasadniać odmienne traktowanie pracowników w tym zakresie. Należy jednak mieć na uwadze, że wyrok, w którym TSUE zaprezentował takie stanowisko, dotyczył nieobowiązującego już art. 33 k.p., a głównym zarzutem stawianym tej regulacji było stosowanie wobec pracowników zatrudnionych na czas określony sztywnego, dwutygodniowego okresu zatrudnienia niezależnie od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Co ważne, uchylenie tego przepisu i ujednolicenie sposobu ustalania okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę na czas określony i na czas nieokreślony nie poprawiło diametralnie sytuacji pracowników. Co prawda nie można już mówić w tym zakresie o nierównościach w traktowaniu pracowników, ale jednocześnie pojawił się problem z realizacją istoty i celu, jaki w zamyśle miała pełnić w prawie pracy umowa o pracę na czas określony. W tym miejscu należy zadać pytanie, czy najnowsze zmiany w treści przepisów k.p., podyktowane takimi samymi względami jak poprzednia nowelizacja, odpowiadają istocie i celowi umowy o pracę na czas określony.

17 D. Dörre-Kolasa, *Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony – uwagi* de lege lata *i* de lege ferenda, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 2017, z. 1, s. 35.

18 Zob. K. Moras-Olaś, *O istocie umowy o pracę na czas określony*, „Roczniki Administracji i Prawa" 2021, z. XXI (specjalny), s. 530–531.

19 Wyrok TSUE z dnia 22 kwietnia 2010 r., C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol, ZOTSiS 2010, nr 4B, poz. I-3527.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

4. Ocena nowych regulacji pod kątem istoty i celu umowy o pracę na czas określony

Cechą charakterystyczną umowy o pracę na czas określony jest jej terminowy charakter. Strony już na etapie nawiązywania stosunku pracy określają w treści umowy czas jej trwania lub dzień jej zakończenia (art. 29 § 1 pkt 7 k.p.), dostosowany do aktualnych potrzeb pracodawcy i pracownika. To z kolei czyni zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony elastycznym[20]. W pierwotnym założeniu umowy o pracę na czas określony miały zmniejszać ponoszone przez pracodawcę ryzyko związane z nawiązaniem stosunku pracy[21]. Wraz z nadejściem terminu końcowego umowa ulega bowiem rozwiązaniu bez konieczności składania przez pracodawcę jakichkolwiek dodatkowych oświadczeń woli w tym zakresie[22]. Z uwagi na terminowy charakter umów o pracę na czas określony oraz możliwość nadużyć ze strony pracodawcy dopuszczalność ich zawierania została przez ustawodawcę ograniczona. Zgodnie z art. 25^1 § 1 k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi pracownikiem i pracodawcą nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Ograniczenia te nie znajdują zastosowania do umów o pracę na czas określony zawieranych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy; w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym; w celu wykonywania pracy przez okres kadencji; w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie (art. 25^1 § 4 k.p.).

W przeciwieństwie do umowy o pracę na czas nieokreślony umowa na czas określony tworzy między pracownikiem a pracodawcą więź o z góry ustalonym okresie trwania. W nauce prawa pracy oraz w orzecznictwie podkreśla się, że powinna być ona traktowana jako umowa o wyjątkowym charakterze i zawierana, gdy istnieją obiektywne okoliczności uzasadniające zatrudnienie terminowe[23]. Z powyższych względów dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy na czas określony powinna być uzależniona od zgody obu stron stosunku pracy lub od zajścia szczególnie uzasadnionych, nadzwyczajnych okoliczności[24]. Ograniczenie możliwości jej wcześniejszego rozwiązania stanowiłoby w tym wypadku rekompensatę za brak pewności co do dalszego zatrudnienia po upływie terminu umowy[25]. Innymi słowy, wcześniejsze jednostronne

20 Ł. Pisarczyk, T. Liszcz, M. Gersdorf, *Umowa na czas określony*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, G. Goździewicz, Warszawa 2017, LEX, podrozdział 8.2.2.2.

21 *Ibidem*.

22 Wyrok SN z dnia 7 września 2017, III PK 124/16, LEX nr 2390689.

23 J. Piątkowski, *Umowa o pracę na czas określony w kodeksie pracy – nowa jakość czy powolny zmierzch tożsamości?*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 2016, s. 9–10; wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 66/17, LEX nr 2549369.

24 J. Stelina, *Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, „Państwo i Prawo" 2015, nr 11, s. 46; zob. też Ł. Pisarczyk, T. Liszcz, M. Gersdorf, *Umowa na czas określony…*, LEX, podrozdział 8.2.2.2.

25 A. Dral, *Umowa o pracę na czas określony oraz problem przyczynowości jej wypowiedzenia – stan obecny oraz tendencje zmian*, „Studia Iuridica Lublinensia" 2015, nr 3, s. 144. Autor postulował: „[…]

wypowiedzenie umowy na czas określony powinno być wyjątkiem[26], a podstawowym sposobem jej zakończenia powinien być upływ uzgodnionego przez strony terminu[27]. Tymczasem nowelizacja z 2015 r. uczyniła umowę o pracę na czas określony w pełni wypowiadalną. Znowelizowane przepisy k.p. również umożliwiają stronom wcześniejsze rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, jednak wymagają już w tym zakresie wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, co ma chronić pracownika przed nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy. Z racji tego, że wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym trybem jej rozwiązania, przyczyna ta może leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy, być przez strony zawiniona lub niezawiniona[28].

Głównym celem nowelizacji było usunięcie sygnalizowanej do tej pory nierówności w wypowiadaniu umów o pracę na czas nieokreślony oraz na czas określony. Z założenia czyni to zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony bardziej stabilnym, wyposażając pracownika w uprawnienie do kwestionowania zasadności wypowiedzenia umowy. Z drugiej strony prawna regulacja umowy o pracę na czas określony powinna uwzględniać jej relację względem umowy o pracę na czas nieokreślony, w tym przede wszystkim rodzajową odrębność obu umów, tj. wyjątkowość tej pierwszej i prymat drugiej. Zdaniem niektórych przedstawicieli nauki prawa pracy wprowadzenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony może pozbawiać ją tożsamości prawnej i zatrzeć podstawowe różnice między zatrudnieniem terminowym a bezterminowym[29]. Niekiedy postuluje się też przywrócenie niewypowiadalności umów na czas określony, z zastrzeżeniem jednak, że strony mogłyby postanowić inaczej[30]. Pomimo tych wątpliwości nową regulację prawną w zakresie wypowiadania umów o pracę na czas określony ocenia się z reguły pozytywnie lub nie zgłasza się w tej materii większych zastrzeżeń[31]. Jednak fakt, iż w nowym stanie prawnym właściwie jedynym kryterium różnicującym umowę na czas nieokreślony i umowę na czas określony pozostaje terminowość jednej z nich, może też skłaniać do odmiennej oceny. W praktyce nowe przepisy mogą bowiem skutkować zawieraniem przez pracodawców umów o pracę na czas

możliwość zamieszczania przez strony w umowie o pracę na czas określony klauzuli przewidującej obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy w przypadku, gdy zostaje ona zawarta na co najmniej sześć miesięcy i strony przewidziały w umowie możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, albo alternatywnie możliwość wyłączenia obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia"; zob. też *idem*, *Zatrudnienie na podstawie umów terminowych w świetle nowelizacji kodeksu pracy z dnia 25 czerwca 2015 roku*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 2016, s. 34.

26 L. Mitrus, *Praca zarobkowa a bezpieczeństwo socjalne (uwagi na tle przekształceń rynku pracy)*, „Studia Iuridica Lublinensia" 2015, nr 3, s. 396.

27 A. Ludera-Ruszel, *Ocena nowej regulacji umowy o pracę na czas określony – pozytywny kierunek zmian czy utrzymanie status quo?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2016, nr 2, s. 26.

28 Postanowienie SN z dnia 13 lutego 2014, I PK 254/13, LEX nr 1646087.

29 J. Piątkowski, *Umowa o pracę na czas określony…*, s. 15.

30 K. Moras-Olaś, *Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem w świetle projektu zmiany kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2022, nr 5, s. 33.

31 *Ibidem*, zob. też: K. Jaśkowski, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 30; M. Barański, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 30; L. Mitrus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, art. 30.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

określony na krótki czas, a po upływie terminu, na który zostały zawarte lub po wykorzystaniu prawnych limitów w zawieraniu tych umów, zatrudniania na tej podstawie nowych pracowników. W dalszej perspektywie może to doprowadzić nawet do odwrotnego od zamierzonego skutku – zawierania krótkotrwałych umów na czas określony, a w konsekwencji destabilizacji zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

5. Roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony

Zmianie w wyniku nowelizacji uległy również przepisy dotyczące roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu bezprawnego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony. Do tej pory, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony naruszało przepisy o wypowiadaniu umowy tego rodzaju, pracownikowi przysługiwało wyłącznie odszkodowanie (z wyjątkiem pracowników objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę). Obecnie w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, pracownikowi przysługuje roszczenie o orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, roszczenie o przywrócenie do pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lub roszczenie o odszkodowanie. Jeśli jednak przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie (art. 45 § 2 k.p.).

Poza tym sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy i orzec o odszkodowaniu, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. Jak doprecyzował Sąd Najwyższy w postanowieniu z 15 grudnia 2020 r., przepis ten należy interpretować ściśle, a ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności faktycznych konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku stosunek ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie[32].

6. Podsumowanie

Analiza najnowszych regulacji prawnych dotyczących wypowiadania umów o pracę na czas określony pozwala na sformułowanie kilku wniosków ogólnych. Znowelizowane regulacje prawne dotyczące umów na czas określony wychodzą naprzeciw zgłaszanym do tej pory postulatom usunięcia nierówności w obszarze wypowiadania umów o pracę

32 Postanowienie SN z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 4/20, LEX nr 3270579.

na czas określony i nieokreślony, a to z uwagi na akcentowany w doktrynie oraz orzecznictwie brak kryterium, które uzasadniałoby takie zróżnicowanie. Nałożenie na pracodawcę obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę także w przypadku umów na czas określony przyczynić się ma do większej stabilizacji stosunków pracy powstałych na tej podstawie. Ponadto pracownik zatrudniony w ramach umowy o pracę na czas określony zyskuje nowe uprawnienie w postaci możliwości kwestionowania przed sądem pracy zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

Nowe przepisy zacierają dotychczasowe różnice pomiędzy zatrudnieniem na podstawie umów o pracę na czas określony oraz umów na czas nieokreślony, sprowadzając je w istocie już tylko do konieczności wskazania terminu końcowego trwania w przypadku tej pierwszej. Zanikają dotychczasowa istota i cel umów na czas określony jako umów, które miały pełnić wyjątkową funkcję w prawie pracy, a obowiązujące w tym zakresie regulacje prawne miały gwarantować pracownikom zatrudnionym na czas określony względną trwałość zatrudnienia do końca jej trwania. Niewątpliwie zmienia się charakter zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony. Należy w tym miejscu zadać pytanie, czy jest to zamierzone działanie ze strony ustawodawcy.

Niezależnie od rozważań natury merytorycznoprawnej znowelizowane przepisy powinny być monitorowane pod kątem ich wpływu na strukturę zatrudnienia na polskim rynku pracy. Nowe przepisy ograniczające pracodawcę w wypowiadaniu umów na czas określony mogą negatywnie wpłynąć zwłaszcza na zatrudnienie osób młodych. Jak ukazują badania statystyczne, to osoby młode mają największy udział w grupie osób świadczących pracę na podstawie umów o pracę na czas określony[33]. Ma to tym większe znaczenie, jeśli wziąć pod uwagę, że zatrudnienie w ramach stosunku pracy nie jest jedyną dopuszczalną formą wykonywania pracy zarobkowej. Praca ta może być wykonywana również w ramach innych stosunków prawnych, w tym w szczególności na podstawie umów prawa cywilnego. W praktyce dotyczy to umów-zleceń, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o umowie-zleceniu oraz umów o dzieło. Prowadzony od 2012 r. monitoring liczby osób zatrudnionych na podstawie umów-zleceń lub umów o dzieło, które nie są jednocześnie zatrudnione na podstawie umowy o pracę, wskazuje, że ok. 0,9–1,35 mln osób rocznie wykonuje pracę na podstawie tych umów[34]. Nałożenie na pracodawcę dodatkowych obowiązków w sferze wypowiadania umów o pracę na czas określony może w dalszej perspektywie doprowadzić do wzrostu ich zainteresowania innymi formami zatrudnienia. Mogą oni częściej proponować zatrudnienie na podstawie umów prawa cywilnego tym osobom, których udział w terminowych umowach o pracę był do tej pory największy.

33 Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, *Raport dotyczący potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę dla wprowadzenia nowej elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy*, s. 18, https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowy-plan-odbudowy [dostęp: 25 maja 2023 r.].

34 *Ibidem*, s. 22.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

Bibliografia

Literatura

Barański M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022.

Dörre-Kolasa D., *Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony – uwagi* de lege lata *i* de lege ferenda, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 2017, z. 1.

Dral A., *Umowa o pracę na czas określony oraz problem przyczynowości jej wypowiedzenia – stan obecny oraz tendencje zmian*, „Studia Iuridica Lublinensia" 2015, nr 3.

Dral A., *Zatrudnienie na podstawie umów terminowych w świetle nowelizacji kodeksu pracy z dnia 25 czerwca 2015 roku*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 2016.

Jaśkowski K., [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023.

Ludera-Ruszel A., *Ocena nowej regulacji umowy o pracę na czas określony – pozytywny kierunek zmian czy utrzymanie status quo?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2016, nr 2.

Ludera-Ruszel A., *W kierunku ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej – Polska wobec standardów ZEKS w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy*, „Studia Prawnicze KUL" 2020, nr 1.

Mitrus L., *Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący umów terminowych*, „Monitor Prawa Pracy" 2015, nr 6.

Mitrus L., *Praca zarobkowa a bezpieczeństwo socjalne (uwagi na tle przekształceń rynku pracy)*, „Studia Iuridica Lublinensia" 2015, nr 3.

Mitrus L., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023.

Moras-Olaś K., *O istocie umowy o pracę na czas określony*, „Roczniki Administracji i Prawa" 2021, z. XXI (specjalny).

Moras-Olaś K., *Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem w świetle projektu zmiany kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2022, nr 5.

Piątkowski J., *Umowa o pracę na czas określony w kodeksie pracy – nowa jakość czy powolny zmierzch tożsamości?*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 2016.

Pisarczyk Ł., Liszcz T., Gersdorf M., Umowa na czas określony, [w:] *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, G. Goździewicz, Warszawa 2017.

Serafin K., *Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony w świetle nowelizacji kodeksu pracy z 25.06.2015 r. – wybrane problemy*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017.

Stelina J., *Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, „Państwo i Prawo" 2015, nr 11.

Orzecznictwo

Wyrok TSUE z dnia 13 września 2007 r., C-307/05, Yolanda del Cerro Alonso v. Osakidetza-Servicio Vasco De Salud, ZOTSiS 2007, nr 8–9A, poz. I-7109.
Wyrok TSUE z dnia 22 kwietnia 2010 r., C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol, ZOTSiS 2010, nr 4B, poz. I-3527.
Wyrok TSUE z dnia 13 marca 2013 r. w sprawie C-38/13, Małgorzata Nierodzik vs. Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy, ZOTSiS 2014, nr 3, poz. I-152.
Wyrok TK z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK-A 2008, nr 10, poz. 173.
Postanowienie SN z dnia 13 lutego 2014 r., I PK 254/13, LEX nr 1646087.
Wyrok SN z dnia 7 września 2017 r., III PK 124/16, LEX nr 2390689.
Wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 66/17, LEX nr 2549369.
Postanowienie SN z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 4/20, LEX nr 3270579.

Krystyna Ziółkowska[1]
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
ORCID ID: 0000-0003-4825-0597

PRACA ZDALNA
PO ZMIANACH W KODEKSIE PRACY

ABSTRACT

Remote work after changes in the Polish Labor Code

One of the effects of the COVID-19 pandemic was the introduction of a remote work system for those employees who could work outside of the workplace. The adoption of such a solution was made possible by the Act of March 2, 2020, on special solutions related to the prevention, counteracting and combating of COVID-19, other infectious diseases and crises caused by them, the Polish Journal Of Laws from 2020, item 374, as amended, commonly referred to as anti-COVID, or anti-crisis, shield. A temporary solution designed to contain the spread of SARS-CoV-2 has become, over time, a regular form of work. Therefore, there was a need to regulate the rules of remote work. The Marshal of the Sejm received the draft of the act amending the Polish Labor Code and certain other acts (print no. 2335) concerning precisely remote work. The purpose of this publication is to present the aforementioned draft of the act concerning remote work, as well as an analysis of the provisions introduced in the Polish Labor Code.

Keywords: Polish Labor Code, remote work, employer's obligations, occupational health and safety, anti-COVID law

Słowa kluczowe: Kodeks pracy, praca zdalna, obowiązki pracodawcy, BHP, ustawa antycovidowa

1 Doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Prawa Socjalnego Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie.

1. Wprowadzenie

Pandemia choroby nazwanej COVID-19 została ogłoszona przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) 11 marca 2020 r., gdy stało się już oczywiste, że nowy koronawirus może stać się źródłem choroby na całym świecie. Polski parlament wyprzedził działania WHO i już 2 marca 2020 r. wprowadzono w życie przepisy nowej ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych[2], tzw. tarczy antykryzysowej. Praca zdalna jest jedną z instytucji wprowadzonych przez tarczę antykryzysową[3]. Pracodawcy ze względu na pandemię decydowali się na wprowadzanie zasad pracy zdalnej w swoich zakładach pracy. W Polsce na tej podstawie pracownicy wykonywali swoje obowiązki w urzędach państwowych oraz samorządowych, szkołach, przedszkolach oraz uczelniach wyższych, a także w wielu zakładach przemysłowych, w których obecność niektórych lub wszystkich pracowników w miejscu pracy nie była konieczna[4]. Należy tu podkreślić, na co zwraca również uwagę Leszek Mitrus, że jakkolwiek sama idea wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy nie jest nowością, ponieważ *de lege lata* Kodeks pracy zawiera przepisy dotyczące telepracy – Rozdział IIb „Zatrudnianie pracowników w formie telepracy" (art. 67^5–67^{17} k.p.) szczegółowo określa warunki jej podejmowania i wykonywania[5]. Jednakże przepisy tarczy antykryzysowej wprowadziły zupełnie nową kategorię, określoną jako praca zdalna, której nie utożsamia się z obowiązującą w Kodeksie pracy[6] telepracą. Obowiązująca przesłanka regularności wykonywania pracy w formie telepracy budziła wiele wątpliwości interpretacyjnych. Powstawały pytania, czy owa regularność polega na świadczeniu telepracy w niektóre dni tygodnia lub niektóre tygodnie, przeplatane pracą w zakładzie pracy, czy też telepraca może być wykonywana codziennie np. jako część czasu pracy pracownika. Ponadto, jak pokazała praktyka, wymóg regularności oraz przeregulowania prawnego stanowił istotne ograniczenie dla upowszechnienia się tej formy wykonywania pracy i jej użyteczności, przez eliminację możliwości wykonywania telepracy w sposób nieregularny. Skutkiem tego było wykształcenie się nieuregulowanej prawnie, choć funkcjonującej z powodzeniem w praktyce tzw. pracy incydentalnej (*home office*) polegającej na świadczeniu przez pracownika pracy poza zakładem pracy (telepracy) w sposób okazjonalny[7].

Pojawienie się rozbieżności w pojęciach telepracy i pracy zdalnej skłoniło parlamentarzystów do rozpoczęcia prac nad nowelizacją Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej. W dniu 7 czerwca 2022 r. na ręce Marszałek Sejmu złożony został przez Prezesa Rady

2 Dz.U. z 2020 r. poz. 374 ze zm.

3 L. Mitrus, *Praca zdalna* de lege lata *i* de lege ferenda *— zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" t. LXI, nr 10/2020, s. 4.

4 Zob.: K. Ziółkowska, *Praca zdalna pracownika naukowego w pandemii COVID-19*, [w:] *National security in modern world, legal, technological and social aspects*, red. J. Mrozek, S. Banakh, S. Mazepa, Ełk 2021, s. 197.

5 L. Mitrus, *Praca zdalna…*, s. 4.

6 Ilekroć w tekście jest mowa o Kodeksie pracy, autorka ma na myśli ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2022 r. poz. 1510.

7 Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 80.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

Ministrów projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335. Projekt ten zawiera między innymi przepisy regulujące pracę zdalną (pracę na odległość). Treść projektu zmian w Kodeksie pracy (k.p.) w zakresie pracy zdalnej oraz ich uzasadnienie stanowią kanwę rozważań niniejszej publikacji.

2. Pojęcie pracy zdalnej oraz zasady wprowadzenia

Sytuacja związana z rozwojem pandemii COVID-19 zmuszała ustawodawcę do szybkich działań. Należy za Ludwikiem Florkiem powtórzyć, że przepisy regulujące pracę zdalną były przygotowywane w czasie pandemii z natury rzeczy pośpiesznie i lakonicznie. Tłumaczy to wiele związanych z nią niejasności[8]. Artykuł 3 ust. 1 ustawy COVID-19 uprawniał pracodawcę do polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej, ale ustawodawca nie zawarł w treści aktu definicji, którą można by określić mianem definicji legalnej[9]. W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Zdecydował się zatem na użycie definicji nawiasowej, która jest elementem ubocznym przepisów merytorycznych. Zgodnie z wykładnią autorstwa Macieja Zielińskiego może ona pełnić rolę skrótu sytuacji odtworzonej z decyzji merytorycznej, ale także i równoważnika niektórych zwrotów[10], jednakże Krzysztof Wojciech Baran i współautorzy podkreślają, że takie rozwiązanie rodzi kilka istotnych kwestii interpretacyjnych. W sferze tekstualnej przymiot pracy zdalnej ma:

1) praca wykonywana w celu przeciwdziałania COVID-19;
2) praca w ramach pracy określonej w umowie o pracę;
3) praca wykonywana przez czas oznaczony;
4) praca poza miejscem jej stałego wykonywania.

Każdy z tych elementów w większym lub mniejszym stopniu wymaga doprecyzowania[11]. Leszek Mitrus uważa, że konsekwencje przyjęcia tego przepisu są daleko idące. Przede wszystkim „praca zdalna" stała się nową instytucją prawa pracy oraz pojęciem języka prawnego. Autor dowodzi, że w języku prawniczym trafne będzie również określenie „praca na odległość" i wręcz postuluje, aby tych dwóch określeń używać zamiennie. Ustawodawca usankcjonował na czas z góry oznaczony możliwość wykonywania obowiązków pracowniczych poza siedzibą pracodawcy. Tak zdefiniowanej pracy zdalnej

8 L. Florek, *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej" t. 2 (19), Katowice 2021, s. 34.

9 *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, red. K.W. Baran, D. Książek, W. Witoszko, [w:] *Tarcza antykryzysowa 1.0–3.0. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, LEX [dostęp: 26 sierpnia 2022 r.].

10 M. Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasady. Reguły. Wskazówki*, Warszawa 2002, s. 193–195.

11 K.W. Baran, *Komentarz do niektórych…*

nie można utożsamiać ani z telepracą uregulowaną w Kodeksie pracy, ani z *home office* będącym wytworem praktyki[12].

Ustawodawca uchwalił treść definicji pracy zdalnej w art. 67[18] k.p. w następującym brzmieniu: „Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna)"[13]. Z treści artykułu wynika, iż miejsce wykonywania pracy na odległość nie musi znajdować się w miejscu zamieszkania pracownika, lecz lokalizacja ta musi być uzgodniona z pracodawcą, czyli przez niego zaakceptowana. Oznacza to, że pracownik nie będzie miał pełnej swobody w wyborze miejsca wykonywania pracy zdalnej (nie wolno mu będzie np. wyjechać do atrakcyjnej miejscowości, aby po pracy korzystać np. ze SPA, o ile pracodawca nie wyrazi na to zgody). Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną nie będzie można powierzyć prac:

- szczególnie niebezpiecznych;
- z zastosowaniem substancji szkodliwej dla zdrowia lub mieszaniny szkodliwej dla zdrowia, lub procesów technologicznych, których produktem może być taka substancja lub mieszanina;
- w których wyniku następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się substancji trujących, zakaźnych, promieniotwórczych, drażniących lub uczulających oraz innych substancji o nieprzyjemnym zapachu, a także przy pracach pylących lub powodujących intensywne brudzenie[14].

Po zmianach wprowadzonych w Kodeksie pracy wprowadzono trzy rodzaje pracy zdalnej:

1) całkowita, która będzie rozwiązaniem najbardziej zbliżonym do dotychczasowej telepracy, choć w przepisach o telepracy nie było wymogu, że musi być ona wyłączna;
2) częściowa, która będzie odpowiednikiem pracy zdalnej covidowej i różnych form pracy hybrydowej, które pojawiły się na rynku pracy w ostatnich latach;
3) okazjonalna, która będzie odpowiednikiem stosowanego w niektórych firmach benefitu w postaci tzw. *home office* (HO), czyli pracy świadczonej z domu na wniosek pracownika w związku z jego prywatną potrzebą[15].

12 L. Mitrus, *Praca zdalna*…, s. 4.

13 Rozdział IIc dodany ustawą z dnia 1 grudnia 2022 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 240), która weszła w życie 7 kwietnia 2023 r.; zob. też D. Makowski, *Kilka uwag o pracy zdalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2020, nr 10, s. 14; M. Gładoch, *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2020, s. 11; A. Karasek, *Praca zdalna w trakcie pandemii*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowej przestrzeni fizycznej i społecznej*, red. I. Mendryk, Warszawa 2021, s. 179; M. Sidor-Rządkowska, *Kształtowanie przestrzeni pracy: praca w biurze, praca zdalna, coworking*, Warszawa 2021, s. 64; P. Matyjas-Łysakowska, *Podporządkowanie pracownika co do miejsca świadczenia pracy w pracy zdalnej*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021, s. 42; A. Daszczyńska-Ciborowska, *Polecenie pracy zdalnej*, [w:] red. M. Mędrala, *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2021, s. 30; *Praca zdalna. Aspekty prawa pracy, BHP, IT, RODO i HR + wzory do pobrania*, red. Ł. Prasołek, Warszawa 2023.

14 M. Rycak, *Nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej*, „Edukacja Prawnicza" 2023, nr 2, s. 5–6.

15 Ł. Prasołek, *Praca zdalna po zmianach w Kodeksie pracy*, C.H.Beck 2023, e-book.

W uzasadnieniu projektu podkreślono fakt, że „obecnie z pracy zdalnej, wprowadzonej regulacją szczególną zawartą w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 2095, 2120, 2133, 2262, 2269, 2317, 2368 i 2459 oraz z 2022 r. poz. 202, 218, 655 i 830), zwaną dalej »ustawą z dnia 2 marca 2020 r.«, chętnie korzystają pracodawcy i pracownicy. Taka forma wykonywania pracy w dobie pandemii COVID-19 jest istotna dla pracowników przede wszystkim ze względu na ograniczenie ryzyka zakażenia się wirusem SARS-CoV-2, a także ze względów rodzinnych (m.in. umożliwiała godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi w sytuacji, gdy dzieci oraz młodzież realizowały zajęcia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, to jest zdalnie, w miejscu zamieszkania). Dla pracodawców praca zdalna wiąże się z ograniczeniem ryzyka nieobecności w pracy pracownika, który miałby korzystać ze zwolnienia lekarskiego, a także miała znaczenie w razie nieobecności w pracy z powodu kwarantanny, umożliwiając tym samym kontynuowanie prowadzonej działalności (bez zakłóceń lub minimalizując możliwe zakłócenia)”[16]. Z uzasadnieniem tym należy się w pełni zgodzić, przy czym należy dodać, że wykonywanie pracy zdalnej nie powinno być łączone jedynie z sytuacją zagrożenia dalszym rozwojem pandemii COVID-19 i kolejnymi wariantami tej choroby wywoływanymi nowymi mutacjami wirusa SARS-CoV-2 ani nawet z nieznanymi jeszcze lub pojawiającymi się nowymi chorobami zakaźnymi (np. małpią ospą), ale powinno stać się jedną z form zatrudniania pracowników będących wysokiej klasy specjalistami w swoich dziedzinach, a nieposiadających możliwości migracji w celu podjęcia pracy u wybranego przez siebie pracodawcy, co stanowi jedno z podstawowych praw pracowniczych (swoboda wyboru pracy). Nie każda praca wymaga bowiem stałej obecności pracownika w zakładzie pracy, o ile zostałby on wyposażony w niezbędne narzędzia pracy (komputer z odpowiednim oprogramowaniem itp.).

Wnioskodawcy zmian w Kodeksie pracy zdają się podzielać przedstawiony wyżej postulat, ponieważ w dalszej części uzasadnienia wskazać można następujący fragment: „Skutkiem rozpowszechnienia pracy zdalnej oraz dostrzeżenia zalet takiej pracy przez obie strony stosunku pracy były także sygnały oraz postulaty napływające zarówno od pracowników, jak i od organizacji pracodawców, aby wprowadzić regulacje dotyczące pracy zdalnej jako rozwiązanie stałe, to jest w ramach k.p. W związku z tym, że praca zdalna jako rozwiązanie przewidziane w k.p. ma być rozwiązaniem do zastosowania w warunkach typowych, nie zaś jak obecnie – w warunkach nadzwyczajnych, w celu przeciwdziałania COVID-19, nie jest zasadne przeniesienie obecnych regulacji w tym zakresie, zawartych w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r., ale konieczne jest stworzenie nowych regulacji, które zabezpieczą interesy obu stron stosunku pracy”[17].

Praca zdalna będzie polegała na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą. Pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi zdalnemu materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych. Będzie on też zobowiązany do pokrycia

16 Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 60.

17 Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 60–61.

kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, jeśli taki obowiązek zostanie określony w porozumieniu lub w regulaminie[18]. Należy podkreślić, że wskazane rodzaje pracy zdalnej mogą być wdrożone w zakładzie pracy w formie regulaminu skonsultowanego z przedstawicielami pracowników lub porozumienia zawartego ze związkami zawodowymi. Z pracownikami zaś powinien być podpisany stosowny aneks do umowy o pracę. Trzeci rodzaj pracy zdalnej – okazjonalny – jest uprawnieniem pracowniczym, zatem nie jest wymagany w tym wypadku odrębny regulamin. Ustawodawca nie przewiduje żadnych zmian w treści umowy o pracę, a także w warunkach zatrudnienia. Natomiast pracodawca zobowiązany został do wdrożenia procedury ochrony danych osobowych i związanego z tym obowiązku potwierdzenia przez pracownika zapoznania się z procedurami RODO. W przypadku pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie ocena ryzyka zawodowego oraz informacja z zakresu BHP obowiązkowo musi być wdrożona zgodnie z przepisami art. 67^{31} § 5 k.p. Natomiast szkolenie okresowe BHP nie jest w tym przypadku obowiązkowe. Pracodawca nie jest zobowiązany do zapewnienia materiałów i narzędzi pracy pracownikowi ani zwrotu kosztów za prąd oraz Internet. Praca zdalna okazjonalna może być świadczona w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Niewykorzystana liczba dni pracy zdalnej okazjonalnej nie przechodzi na rok następny. Przepisy Kodeksu pracy określają wymiar okazjonalnej pracy zdalnej w dniach. Brak jest przy tym regulacji analogicznej jak w przypadku przeliczania wymiaru urlopu wypoczynkowego wskazującej, że jeden dzień pracy zdalnej odpowiada ośmiu godzinom. W konsekwencji brak jest podstaw do przeliczenia wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej na godziny i udzielania jej pracownikom w wymiarze godzinowym. W związku z tym, mimo że przepisy wprowadzające okazjonalną pracę zdalną obowiązują od dnia 7 kwietnia 2023 r., pracownicy będą mogli świadczyć okazjonalną pracę zdalną w pełnym rocznym wymiarze, tj. przez 24 dni. W pełnym wymiarze będą mogli skorzystać również pracownicy podejmujący zatrudnienie w ciągu roku kalendarzowego. Pracownik może złożyć wniosek do pracodawcy o udzielenie możliwości skorzystania z pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie w formie pisemnej lub elektronicznej. Można w tym przypadku skorzystać z podpisu elektronicznego, niekwalifikowanego. W ten sposób prawidłowo zostanie odpowiednio udzielona zgoda pracownikowi na wykonywanie pracy zdalnej. Pracownik nie musi uzasadniać wniosku o okazjonalną pracę zdalną. Nie ma również roszczenia do pracodawcy o udzielenie zgody na pracę zdalną. Pracodawca może odrzucić wniosek pracownika, nie podając uzasadnienia swojej decyzji. Informacja o liczbie dni wykonywania takiej pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, powinna być zawarta w świadectwie pracy. Umożliwi to kolejnemu pracodawcy zatrudniającemu pracownika w tym samym roku kalendarzowym prawidłowe ustalenie pozostałego do wykorzystania wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej. Pracodawca może dobrowolnie zwrócić pracownikowi wykonującemu okazjonalną pracę zdalną koszty bezpośrednio związane z taką pracą pomimo braku ustawowego obowiązku. Wówczas takie koszty nie będą stanowiły przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 67^{25} k.p.).

18 A. Kowarzyk, *Praca zdalna w Kodeksie pracy od jesieni?*, https://kadry.infor.pl/ [dostęp: 26 sierpnia 2022 r.].

Należy dodać, że proponowane zmiany krytycznie oceniają eksperci Konfederacji Lewiatan. Ich zdaniem poprzednie rozwiązania wprowadzone ustawą covidową są jasne, dają elastyczność stronom umowy i – co najważniejsze – nie budziły większych kontrowersji. Zaproponowane przez rząd w Kodeksie pracy rozwiązania są bardziej złożone. Projektowane przepisy sformalizowały procedurę uzgadniania pracy zdalnej, jej oprzyrządowania i wymuszają na pracodawcach działania obejmujące BHP, także kwestię każdorazowego uzgadniania miejsca wykonywania tej pracy czy stworzenia odrębnych regulaminów[19]. Przy czym wnioskodawcy projektu zmian w k.p. podkreślają, że zgodnie z definicją pracy zdalnej zawartą w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie trzech miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie przez czas oznaczony pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania. Praca zdalna była formą wykonywania pracy o charakterze nadzwyczajnym, wprowadzaną na czas oznaczony, aby realizować określony cel o charakterze publicznym, jakim jest przeciwdziałanie COVID-19, co ma odzwierciedlenie w regulujących ją przepisach ww. ustawy szczególnej. Wprowadzony art. 67^{19} § 1 k.p. reguluje tryb wprowadzenia pracy zdalnej dla pracownika. Zgodnie z zaproponowanym przepisem uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić albo przy zawieraniu umowy o pracę, albo też w trakcie zatrudnienia. Oznacza to, że bez względu na zaistniałą sytuację pracownik będzie mógł w dowolnym momencie wystąpić do pracodawcy o umożliwienie mu wykonywania pracy na odległość, a pracodawca nie będzie mógł odmówić pracy zdalnej m.in. rodzicom, którzy wychowują dziecko w wieku poniżej czterech lat, rodzicom i opiekunom opiekującym się osobą z niepełnosprawnością w rodzinie i kobietom w ciąży oraz pracownikom wymienionym w art. 142^{1} § 1 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy, czyli:

- pracownikom rodzicom dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem" (Dz.U. z 2020 r. poz. 1329), to jest zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu;
- pracownikom rodzicom dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- pracownikom rodzicom dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach prawa oświatowego (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1082 z późn. zm.).

Pracodawca będzie mógł odrzucić wniosek o pracę zdalną, jeśli nie będzie możliwe jej wykonywanie ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Dodatkowo wiążący wniosek o wykonywanie pracy zdalnej będzie

19 M. Lis, *Rząd wciska pracę zdalną w gorset przepisów. To zrodzi problemy*, „Business Insider" wydanie internetowe z dnia 7 lipca 2022 r. [dostęp: 26 sierpnia 2022 r.].

przysługiwał także pracownikom sprawującym opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku będzie zaś pracodawca zobligowany poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie siedmiu dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

3. Obowiązki pracodawcy związane z pracą zdalną

Do Kodeksu pracy wprowadza się art. 67^{24}, definiujący obowiązki pracodawcy związane z wykonywaniem przez podległych mu pracowników pracy na odległość. Wskazane zostały następujące obowiązki pracodawcy (art. 67^{24} § 1) k.p.[20]

Pracodawca jest obowiązany:

1) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
2) zapewnić instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
3) pokryć inne koszty niż koszty określone w pkt 2 bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67^{20} § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67^{20} § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67^{19} § 3, albo porozumieniu, o którym mowa w art. 67^{20} § 5 zdanie drugie;
4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

Ze względu na wprowadzone zmiany to pracodawca będzie odpowiedzialny za zapewnienie pracownikowi materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Jednocześnie będzie także możliwe używanie przez pracownika prywatnych narzędzi pracy (np. komputera) w przypadku, w którym obie strony stosunku pracy tak ustalą, pod warunkiem że prywatne urządzenia techniczne i inne narzędzia pracy pracownika wykorzystywane przez niego do pracy będą zapewniały bezpieczeństwo pracy. W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą[21]. Wykorzystywanie przez pracownika własnych narzędzi i materiałów stanowi wyjątek od ogólnej

20 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2023 r. poz. 240, t.j., art. 67^{24} § 1; Projekt ustawy o zmianie ustawy –Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 11.

21 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2023 r. poz. 240, t.j., art. 67^{24} § 1 pkt 2; Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 88.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

zasady i dlatego wymaga spełnienia odpowiedniej przesłanki. Ustawa nie wymaga, aby stanowiły one własność pracownika, jednak muszą być one we władaniu pracownika, oczywiście zgodnym z prawem. Narzędzia i materiały muszą spełniać wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego k.p.[22] Pracodawca ma także obowiązek pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. W przypadku energii elektrycznej nie ma wątpliwości, że wykonywanie pracy zdalnej z miejsca zamieszkania zwiększa wysokość rachunków za zużycie prądu po stronie pracownika, co wymaga odpowiedniej rekompensaty. Dyskusyjne jest natomiast pokrywanie kosztów usług telekomunikacyjnych, w tym przede wszystkim dostępu do Internetu, jeśli pracownik samodzielnie zapewnia dla potrzeb domowych i pokrywa koszt dostępu do takich usług[23]. Dla autorki niniejszego opracowania również nie ulega wątpliwości, że pracownik musi zostać przez pracodawcę wyposażony w niezbędne narzędzia do wykonywania pracy zdalnej. Przede wszystkim należy udostępnić pracownikowi sprzęt komputerowy (najczęściej jest to laptop o odpowiednich parametrach) z zainstalowanym oprogramowaniem niezbędnym dla określonych grup pracowniczych (np. arkusze kalkulacyjne dla księgowych, programy typu CAD dla konstruktorów itp.). Następnie pracodawca powinien zadbać o możliwości korzystania przez pracowników z zasobów przedsiębiorstwa (dostęp do baz danych, serwerów itp.) poprzez instalację VPN (*virtual private network*, wirtualną sieć prywatną), tak aby efektywność pracownika wykonującego pracę zdalną była taka sama, jak gdyby wykonywał ją w zakładzie pracy. Aby zapewnić pracodawcy stały kontakt z pracownikiem, pracodawca musi także zapewnić pracownikowi albo telefon, albo platformę komunikacyjną. W tym miejscu należy jednak krytycznie ocenić instalowanie tzw. programów szpiegujących, które mogą w pewnych okolicznościach naruszać prywatność pracownika, a tym samym stanowić narzędzie do zbyt daleko idącej kontroli.

W proponowanych zmianach w k.p. wprowadza się dodatkowo – zgodnie z postulatami organizacji pracodawców –przepis, zgodnie z którym obowiązek pokrycia przez pracodawcę kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej oraz obowiązek wypłaty ekwiwalentu będzie mógł być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość będzie odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną. W przepisach zostały określone przesłanki ustalania wysokości takiego ekwiwalentu lub ryczałtu[24]. Ekwiwalent dotyczy przypadku, w którym pracownik wykonuje pracę zdalną za pomocą własnych materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych. Ekwiwalent ten może być zastąpiony ryczałtem. Ryczałt może być również wypłacany zamiast pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi, w tym urządzeń technicznych, kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych, a także innych kosztów określonych w porozumieniu ze związkami, regulaminie, poleceniu albo porozumieniu

22 M. Gładoch, *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz*, Warszawa 2023, Legalis [dostęp: 29 maja 2023 r.].

23 *Komentarz do art. 67[24] k.p.*, red. A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023, Legalis [dostęp: 29 maja 2023 r.].

24 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2023 r. poz. 240, t.j., art. 67[24]; § 1 pkt 3 i 4. Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 88.

z pracownikiem[25]. Obowiązek zwrotu kosztów ponoszonych przez pracownika wykonującego pracę zdalną jest w opinii autorki niniejszych rozważań bardzo istotną kwestią. Należy bowiem podkreślić, że gospodarstwa domowe w okresie lockdownu, gdy wszyscy członkowie rodziny wykonywali pracę zdalną (a dzieci były zmuszone do nauki zdalnej), odnotowywały dużo większe zużycie energii elektrycznej, a także ciepła, których to kosztów nie ponoszono by, gdyby nauka i praca odbywały się poza miejscem zamieszkania. Takie zwiększone koszty, obciążające domowy budżet, stanowią przeszkodę w podjęciu decyzji o pracy zdalnej. W sytuacji gdy pracodawca pokrywa te koszty, to na podstawie rachunków czy też w formie ryczałtu zostaje wyeliminowana największa dolegliwość związana z pracą na odległość.

Należy jeszcze wspomnieć o kolejnym obowiązku pracodawcy, który jest zawarty w treści art. 67^{29} k.p. Nałożony został na pracodawcę zakaz dyskryminacji pracowników wykonujących pracę zdalną w § 1 powyższego artykułu, który zakazuje pracodawcy traktowania mniej korzystnie pracownika wykonującego pracę zdalną w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej. Regulacja została powtórzona w brzmieniu stosowanym do telepracy. Obawa przed nierównym traktowaniem lub dyskryminacją wynika z charakteru pracy, która jest świadczona poza zakładem pracy. Sposób świadczenia pracy różni się od tradycyjnej formy, stąd też obawa przed nieuprawnionym różnicowaniem praw pracowników świadczących pracę zdalnie względem reszty zatrudnionych[26]. Z kolei w § 2 mowa jest o tym, że pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy. Propozycja zawarta w tym artykule normuje zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną, jak również pracownika, który odmówił wykonywania pracy zdalnej – sformułowany w podobny sposób jak w przypadku zakazu dyskryminacji telepracownika, jednakże z uwzględnieniem odrębności związanych z wykonywaniem pracy przez pracownika poza zakładem pracy (np. obiektywna niemożność korzystania z tzw. owocowych piątków czy innych bonusów). Mimo iż przepis art. 11^3 k.p. zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu z każdej przyczyny, a określony w nim katalog przesłanek dyskryminacyjnych jest otwarty, projektodawca zdecydował o zawarciu regulacji zakazującej dyskryminacji także w projektowanych przepisach dotyczących pracy zdalnej wskutek postulatów strony związkowej, dla której taka norma stanowi dodatkową regulację ochronną pracownika wykonującego pracę zdalną[27]. Postulowany przepis wydaje się być słuszny, chociaż dyskusyjne jest tworzenie odrębnego artykułu, co uzasadnić można jedynie tym, że na potrzeby regulacji zasad wykonywania pracy zdalnej stworzono odrębny rozdział Kodeksu pracy. Podobne rozwiązanie zastosowane było w rozdziale II b Kodeksu pracy, poświęconemu pracownikom zatrudnionym w formie telepracy. Krzysztof Walczak wskazywał, że mimo umiejscowienia telepracy w Kodeksie pracy – co oznacza,

25 *Komentarz do art. 67^{24} k.p.*, red. A. Sobczyk…

26 M. Gładoch, *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości…*

27 Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 88.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

iż znajdują do niej bezpośrednio zastosowanie zasady ogólne prawa pracy – ustawodawca wprowadził dodatkowe gwarancje dotyczące zakazu dyskryminacji w stosunku do osób ją wykonujących. Podobnie wzmocnione gwarancje w tym względzie wynikają z regulacji europejskich, a konkretnie z pkt 4 i 11 ramowego porozumienia w sprawie telepracy z dnia 16 lipca 2002 r., i chociaż Polska nie miała obowiązku uchwalania takich regulacji, zostały one wprowadzone do Kodeksu pracy[28]. Dyskryminacja pracownika, a w szczególności pomijanie takiej osoby w premiowaniu lub awansie tylko dlatego, że wykonuje on pracę poza siedzibą pracodawcy, jest bowiem szczególnie dokuczliwa. O tym, czy pracownikowi wykonującemu pracę na odległość należy się premia, inny dodatek do wynagrodzenia, bonus (o ile nie wymaga on stałej obecności pracownika w zakładzie pracy) czy też awans, decydować winny jego osiągnięcia oraz wywiązywanie się z obowiązków. Wprowadzenie przepisów zabraniających dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną wydaje się jednak konieczne z uwagi na to, że przy wykonywaniu pracy w sposób zdalny powstaje wiele różnych problemów oraz trudności związanych z równym traktowaniem pracownika. Niewątpliwie praca zdalna wykonywana chociażby przez część pracowników wymaga od pracodawcy zachowania szczególnej ostrożności w tym zakresie. Wszyscy pracownicy powinni mieć bowiem równy dostęp do siedziby pracodawcy, a także do organizowanych przez niego szkoleń oraz wydarzeń towarzyskich czy kulturalnych. Dystans dzielący na co dzień pracownika zdalnego od siedziby pracodawcy jest z pewnością znacznym utrudnieniem, ale trudno byłoby go traktować jako uzasadnioną przyczynę nierównego traktowania[29]. Porównując zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego telepracę z pracownikiem pracującym na odległość, należy zwrócić uwagę na fakt, że mimo znacznych podobieństw obie te formy pracy są różne. Telepracownik nie zawsze wykonywał taką samą pracę, jak pracownik będący w siedzibie zakładu pracy. Na przykład pewne zmiany dotyczyły jedynie pracowników wykonujących pracę w siedzibie pracodawcy (w tzw. trybie stacjonarnym), a nie dotykały one telepracowników i w związku z czym jedynie ci pierwsi byli kierowani na szkolenia. Taka sytuacja nie stanowiła podstawy do oskarżenia o dyskryminację. Pracownicy wykonujący pracę na odległość są w innej sytuacji. Najczęściej wykonują oni dokładnie taką samą pracę, jak zatrudnieni na identycznych stanowiskach pracownicy stacjonarni, a tym samym przysługują im takie same prawa, w tym udział w szkoleniach, seminariach czy webinariach bez względu na miejsce ich odbywania. Pracownik zdalny musi zostać przez pracodawcę poinformowany o takich wydarzeniach.

4. Praca zdalna a przestrzeganie zasad BHP

Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r.[30] gwarantuje dbałość o bezpieczne i higieniczne warunki pracy w przepisie art. 65 ust. 1: „Każdy ma prawo do bezpiecznych

28 K. Walczak, *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy" 2012, nr 3, s. 120.

29 M. Matuszak, *Problematyka dyskryminacji pracowników w pracy zdalnej*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021.

30 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r. nr 114, poz. 946.

i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa". Przepis art. 207 działu dziesiątego Kodeksu pracy „Bezpieczeństwo i higiena pracy", o bardzo rozbudowanej treści normatywnej, jest kluczową normą, na której opiera się polskie prawo ochrony pracy. Określa bowiem przedmiot, zakres zastosowania oraz charakter odpowiedzialności pracodawcy w sferze BHP (§ 1 i 2^1), istotę generalnego obowiązku pracodawcy w tym przedmiocie (§ 2) oraz podnosi do rangi obowiązku podstawowego powinność własnej edukacji w zakresie ochrony pracy przez pracodawców i osoby kierujące pracownikami (§ 3). Treść tej normy jest fundamentalna nie tylko dla typowych stosunków pracy, ale także dla uregulowanych form nietypowego zatrudnienia pracowniczego (zatrudnienie w formie telepracy – art. 67^5–67^{17} k.p.; zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy art. 29^2 k.p.; zatrudnienie tymczasowe – ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych[31]), jak również dla różnych stosowanych w praktyce form tzw. podwykonawstwa[32]. W przypadku pracy zdalnej powinna również być respektowana ogólna zasada wynikająca ze stosunku pracy, w której myśl to pracodawca ma stworzyć pracownikowi warunki organizacyjne i techniczne umożliwiające świadczenie pracy. Tak jak podkreślano w doktrynie w odniesieniu do telepracy, tak też obecnie w stosunku do pracy zdalnej wypada podkreślić, że organizacja miejsca pracy zdalnej zgodnie z przepisami BHP oraz zapewnienie koniecznych do świadczenia pracy sprzętów i urządzeń zawsze powinny spoczywać na pracodawcy[33].

W projekcie zmian w Kodeksie pracy w związku z uregulowaniem zagadnień pracy zdalnej tematyka bezpieczeństwa i higieny pracy nie została pominięta. Przepisy BHP przy pracy zdalnej reguluje proponowany art. 67^{31} k.p. Praca zdalna musi się odbywać w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Pracodawca bowiem zgodnie z przepisami prawa Unii Europejskiej oraz Kodeksu pracy jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Obowiązek ten należy stosować odpowiednio do zmienionych okoliczności związanych z wykonywaniem pracy w formie zdalnej (tj. poza zakładem pracy, a więc np. w miejscu zamieszkania pracownika, na które pracodawca nie może władczo oddziaływać). Ze względu na specyfikę pracy zdalnej szczególne znaczenie ma więc współdziałanie pracowników i pracodawców[34]. Pracodawca, wyłącznie ze względu na specyfikę pracy zdalnej, został jednakże zwolniony z: obowiązku współpracy pracodawców w zakresie BHP, w przypadku gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców; obowiązków związanych z udzielaniem pierwszej pomocy; obowiązku zorganizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy

31 Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz.U. z 2019 r. poz. 1563, z 2023 r. poz. 641, t.j.

32 T. Wyka, *Komentarz do art. 207 K.p.*, [w:] K.W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114–304(5), wyd. V*, Warszawa 2020.

33 I. Gredka-Ligarska, *Bezpieczeństwo i higiena pracy zdalnej*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021.

34 Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 91.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem; obowiązku dotyczącego budowy lub przebudowy zakładu; obowiązku związanego z zapewnieniem pomieszczenia pracy odpowiedniego do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników; obowiązku dotyczącego zapewnienia posiłków profilaktycznych i napojów oraz obowiązku w zakresie zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych i dostarczenia niezbędnych środków higieny osobistej[35]. Zwraca się jednak uwagę na istotną różnicę w wykonywaniu pracy zdalnej: władztwo pracodawcy co do miejsca wykonywania pracy stacjonarnej jest niekwestionowane, pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę. Natomiast miejsce wykonywania pracy na odległość wybiera sam pracownik i jedynie uzgadnia je z pracodawcą. Tym samym pracodawca nie ma możliwości wpływania na warunki wykonywania pracy np. w miejscu zamieszkania pracownika.

Przepisy regulujące pracę zdalną cechuje więc pewna odrębność w stosunku do klasycznego modelu stosunku pracy. Treść art. 207 k.p. ustanawia ogólną podstawową normę, zgodnie z którą pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Norma ta dotyczy jednak zakładu pracy. Poza zakładem pracy norma art. 207 k.p. musi być natomiast odpowiednio stosowana. O ile w miejscu publicznym lub na terenie zakładu innego pracodawcy nie powoduje to problemów, w odniesieniu do miejsca zamieszkania takie podejście jest niezbędne. Przepis prawa powszechnie obowiązującego nie może bowiem nakładać na pracodawcę obowiązków, które są niemożliwe do spełnienia lub wykraczają poza zakres jego władczego oddziaływania. Z tego powodu część przepisów k.p. w stosunku do pracy zdalnej została wyłączona, a część należy odpowiednio stosować[36]. Pracodawca nie ma możliwości ingerowania w wyposażenie mieszkania pracownika, tak by miejsce wykonywania pracy było zgodne z jego oczekiwaniami, ponieważ stanowiłoby to naruszenie prywatności. Z drugiej jednak strony to sam pracownik powinien tak dostosować miejsce pracy, aby było ono możliwie jak najbardziej ergonomiczne i o warunkach możliwie zbliżonych do tych, jakie pracodawca zapewnia pracownikom stacjonarnym. W przypadku pracy zdalnej obowiązki nałożone na pracodawcę przez art. 207 k.p. muszą być przez niego co do zasady realizowane, ale z uwzględnieniem specyfiki pracy zdalnej, tzn. że niektóre obowiązki (np. utrzymanie miejsca pracy zdalnej w czystości) realizuje pracownik[37]. Ustawa nakłada jednak jeszcze inne obowiązki, których celem jest dbałość o właściwy stan BHP w miejscu świadczenia pracy zdalnej. Pracownik przed rozpoczęciem pracy zdalnej jest obowiązany złożyć oświadczenie (oświadczenie to może być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej), że:

1) zapoznał się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania;

35 M. Gładoch, *Komentarz do art. 67[31] k.p.*, [w:] *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz*, Warszawa 2023.

36 Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 92.

37 Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 93.

2) na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

Niezwykle ważnym aspektem, o którym warto wspomnieć, jest ocena ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną. Na podstawie art. 226 k.p. „pracodawca:

1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;
2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami".

Dodatkowo zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 sierpnia 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy[38] w § 39 pkt 1: „Pracodawca jest obowiązany oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe, występujące przy określonych pracach, oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko". W ustawie wymaga się, aby przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną pracodawca uwzględnił w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz jej uwarunkowania psychospołeczne[39]. Obowiązkiem pracodawcy jest konieczność opracowania informacji dla pracownika pracującego zdalnie, która powinna zawierać:

1) zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
2) zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
3) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
4) zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Ustawodawca jednocześnie zastanawiał się nad aspektem wypadku przy pracy w wykonywaniu pracy zdalnej przez pracownika w miejscu zamieszkania. Tematyka ta była szczególnie interesująca w przypadku wykonywania pracy zdalnej w czasie pandemii COVID-19. Państwowa Inspekcja Pracy zarejestrowała kilka niebezpiecznych zdarzeń, które miały miejsce w środowisku domowym, np. oparzenie się przez pracownika gorącą wodą[40]. Definicję wypadku przy pracy zawiera art. 3 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych[41], zgodnie z którym „za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;

38 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 sierpnia 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, Dz.U. z 2003 r. poz. 1650 ze zm., t.j.

39 M. Gładoch, *Komentarz…*

40 Zob. M. Gładoch, *Prawo pracodawcy do kontroli pracowników w związku z zagrożeniem COVID-19*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2020, nr 7, s. 6; też J. Żołyński, *Wypadek przy pracy a praca zdalna*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, s. 164.

41 Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, Dz.U. z 2022 r. poz. 2189, t.j.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy".

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest podjęcie niezbędnych działań w sytuacji, gdy na terenie zakładu pracy dojdzie do wypadku przy pracy. Działania te mają wyeliminować lub ograniczyć zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym, ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom. W celu zbadania, czy doszło do wypadku przy pracy zgodnie z procedurą, pracodawca powołuje zespół wypadkowy, który zobowiązany jest do dokonania oględzin miejsca wypadku, w tym stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych, a także zbadania warunków wykonywania pracy i innych okoliczności, które mogły mieć związek z badanym zdarzeniem. Obecnie, gdy dojdzie do wypadku, zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę ma obowiązek ustalić jego okoliczności i przyczyny, sporządzić protokół z takiego zdarzenia i przechowywać go przez 10 lat oraz podjąć środki zapobiegające podobnym wypadkom w przyszłości. Ponadto pracodawca ma obowiązek niezwłocznie zgłosić okręgowemu inspektorowi pracy i prokuratorowi każdy wypadek ze skutkiem śmiertelnym lub ciężkim oraz wypadek zbiorowy. Pracodawca zobowiązany jest również do prowadzenia rejestru wypadków przy pracy. Kodeks pracy zawiera w tym zakresie uregulowanie szczególne. Przewiduje ono, że oględzin miejsca wypadku dokonuje się po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym przez pracownika i członków zespołu powypadkowego[42]. W razie zaistnienia wypadku przy pracy w domu konieczne jest przeprowadzenie postępowania powypadkowego. Jego celem jest:

1) dokonanie kwalifikacji prawnej zdarzenia;
2) ustalenie, czy istnieją okoliczności wyłączające uprawnienia poszkodowanego do świadczeń odszkodowawczych;
3) określenie środków i wniosków prewencyjnych, tj. przedsięwzięć mających na celu niedopuszczenie do podobnych zdarzeń wypadkowych w przyszłości;
4) sporządzenie w razie potrzeby szkicu lub fotografii miejsca wypadku;
5) wysłuchanie wyjaśnień poszkodowanego – jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala;
6) zebranie informacji dotyczących wypadku od świadków;
7) zasięgnięcie opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów – w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku;
8) zebranie innych dowodów dotyczących wypadku;
9) dokonanie prawnej kwalifikacji wypadku – zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
10) określenie środków profilaktycznych oraz wniosków, w tym wynikających z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości (art. 67^{31} § 10 k.p.). Pracodawcy powinni stworzyć u siebie odpowiednie

42 M. Gładoch, *Komentarz…*

procedury postępowania w przypadku wystąpienia wypadku przy pracy podczas wykonywania pracy w systemie zdalnym. Taka regulacja będzie stanowiła jasne postępowanie w takich sytuacjach dla pracodawcy, a także i pracownika. Pracodawca powinien rozpatrywać wszystkie zgłoszenia od pracowników wykonujących pracę zdalną w miejscu zamieszkania.

5. Podsumowanie

Pandemia COVID-19 nie wywołuje już tak dużego niepokoju, jak w początkowym okresie (tj. w latach 2019–2020). Tym niemniej zarówno pracownicy, jak i pracodawcy doceniają zalety pracy zdalnej. Instytucja pracy zdalnej miała być tymczasowym rozwiązaniem mającym w zamyśle ustawodawcy zahamować rozprzestrzenianie się groźnego patogenu, stała się jednak normalną formą świadczenia pracy. Nie ulega zatem wątpliwości, że zmiany w Kodeksie pracy zmierzające do uregulowania świadczenia pracy na odległość były konieczne. Kierunki nowelizacji proponowane w ustawie o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk 2335, która została omówiona w niniejszym artykule, wydają się właściwe. Przede wszystkim została uregulowana sama forma nawiązywania stosunku pracy polegającego na wykonywaniu pracy na odległość. Inicjatywa świadczenia takiej pracy może wyjść od pracownika, a nie pozostawać jedynie w gestii pracodawcy. Ponadto pracownik nie jest pozbawiony możliwości przebywania na terenie zakładu pracy, może w dowolny sposób kształtować harmonogram pracy (np. tylko zdalnie lub hybrydowo w różnych konfiguracjach). Projektowana nowelizacja k.p. wprowadza też zakaz dyskryminacji w związku z wykonywaniem bądź odmową wykonywania pracy na odległość. Nie można jednakże nie wspomnieć o krytyce dotyczącej regulacji pracy zdalnej ze strony organizacji zrzeszających pracodawców. Z jednej strony można usłyszeć głosy o konieczności uproszczenia i zderegulowania prawa pracy, z drugiej strony problem stanowił krótki okres *vacatio legis*. Regulacja pracy zdalnej była wyczekiwana przez wiele organizacji zatrudniających pracowników, pracodawców, a także samych pracowników.

Bibliografia

Literatura

Daszczyńska-Ciborowska A., *Polecenie pracy zdalnej*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021.

Florek L., *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej" t. 2 (19), 2021.

Gładoch M., *Prawo pracodawcy do kontroli pracowników w związku z zagrożeniem COVID-19*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2020, nr 7.

Gładoch M., *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2020.

Gładoch M., *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz*, Warszawa 2023.

Gredka-Ligarska I., *Bezpieczeństwo i higiena pracy zdalnej*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021.

Karasek A., *Praca zdalna w trakcie pandemii*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowej przestrzeni fizycznej i społecznej*, red. I. Mendryk, Warszawa 2021.

Komentarz do art. 6724 k.p., red. A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023.

Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, red. K.W. Baran, D. Książek, W. Witoszko, [w:] *Tarcza antykryzysowa 1.0–3.0. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

Kowarzyk A., *Praca zdalna w Kodeksie pracy od jesieni?*, https://kadry.infor.pl/, 2022.

Lis M., *Rząd wciska pracę zdalną w gorset przepisów. To zrodzi problemy*, „Business Insider", wydanie internetowe z dnia 7 lipca 2022 r.

Makowski D., *Kilka uwag o pracy zdalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2020, nr 10.

Matuszak M., *Problematyka dyskryminacji pracowników w pracy zdalnej*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021.

Matyjas-Łysakowska P., *Podporządkowanie pracownika co do miejsca świadczenia pracy w pracy zdalnej*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021.

Mitrus L., *Praca zdalna* de lege lata *i* de lege ferenda *— zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" t. LXI, 2020, nr 10.

Prasołek Ł., *Praca zdalna po zmianach w Kodeksie pracy*, [b.m.] 2023.

Praca zdalna. Aspekty prawa pracy, BHP, IT, RODO i HR + wzory do pobrania, red. Ł. Prasołek, Warszawa 2023.

Rycak M., *Nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej*, „Edukacja Prawnicza" 2023, nr 2.

Sidor-Rządkowska M., *Kształtowanie przestrzeni pracy: praca w biurze, praca zdalna, coworking*, Warszawa 2021.

Walczak K., *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy" 2012, nr 3.

Wyka T., *Komentarz do art. 207 K.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5), wyd. V*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.
Zieliński M., *Wykładnia prawa. Zasady. Reguły. Wskazówki*, Warszawa 2002.
Ziółkowska K., *Praca zdalna pracownika naukowego w pandemii COVID-19*, [w:] *National security in modern world, legal, technological and social aspects*, red. J. Mrozek, S. Banakh, S. Mazepa, Ełk 2021.
Żołyński J., *Wypadek przy pracy a praca zdalna*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021.

Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r. nr 114, poz. 946.
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2022 r. poz. 1510.
Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, Dz.U. z 2022 r. poz. 2189, t.j.
Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz.U. z 2019 r. poz. 1563, z 2023 r. poz. 641, t.j.
Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. z 2020 r. poz. 374, ze zm.
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 sierpnia 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, Dz.U. z 2003 r. poz. 1650 ze zm., t.j.
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, Dz.U. z 2009 r. poz. 870.
Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk 2335.

Bogusław Sołtys[1]
Uniwersytet Wrocławski
ORCID ID: 0000-0002-8359-7732

WYNAGRODZENIE WEDŁUG STAWEK GODZINOWYCH – WYTYCZNE DLA RADCÓW PRAWNYCH ŚWIADCZĄCYCH POMOC PRAWNĄ KONSUMENTOM NA KANWIE WYROKU TRYBUNAŁU SPRAWIEDLIWOŚCI Z DNIA 12 STYCZNIA 2023 R. (C-395/21)

ABSTRACT

Remuneration at hourly rates – guidelines for attorneys-at-law providing legal assistance to consumers on the basis of the judgment of the Court of Justice of the European Union of January 12, 2023 (case file no. C-395/21)

The article addresses the issue of the legal qualification of various defects in contractual provisions concerning remuneration for the provision of legal assistance to consumers. The impetus for bringing this issue closer is the recent judgment of the Court of Justice of the European Union of January 12, 2023, (case file no. C-395/21) which took interest in the area of rules for the exercise of legal professional activity. This is because, from the perspective of the EU law, it contains an assessment of the legal consequences of the lack of transparency of provisions shaping

1 Radca prawny, doktor habilitowany, prof. UWr, wykładowca w Zakładzie Prawa Gospodarczego i Handlowego WPAiE Uniwersytetu Wrocławskiego. Autor wielu publikacji z zakresu prawa spółek, kontraktów, własności przemysłowej, arbitrażu oraz problematyki dotyczącej rynku usług prawniczych.

contractual remuneration based on hourly rates for services provided to consumers by the Lithuanian attorneys. The purpose of this article is not only to present the assumptions of this ruling, but also, taking them into account, to formulate conclusions that, in light of the Polish law, should be addressed at attorneys-at-law and other Polish service providers, both operating in the regulated and unregulated legal services market.

Keywords: providing legal assistance to consumers, requirement of transparency of contractual provisions, abusive and invalid remuneration provisions, remuneration of legal advisors from the point of view of professional deontology, contractual remuneration vs. corresponding work performer

Słowa kluczowe: świadczenie pomocy prawnej konsumentom, wymóg transparentności postanowień umownych, abuzywność i nieważność postanowień dotyczących wynagrodzenia, wynagrodzenie radców prawnych z punktu widzenia deontologii zawodowej, wynagrodzenie umowne a odpowiadające wykonanej pracy

1. Wprowadzenie do problematyki

Zagadnienie wadliwości postanowień umownych normujących wynagrodzenie za usługi prawnicze świadczone konsumentom rozumianym zgodnie z art. 22^1 k.c.[2] oraz odpowiedniość związanych z nimi sankcji są stosunkowo rzadko podejmowane w literaturze prawniczej. Unormowania deontologiczne[3] przyjmowane przez samorządy prawniczych zawodów zaufania publicznego, mimo że skierowane są na zapewnienie należytego wykonywania takich usług oraz innych czynności z zakresu udzielania pomocy prawnej, nie uwzględniają przewidzianego w obowiązujących przepisach zróżnicowania reguł postępowania wynikających ze wzmocnionej ochrony konsumentów, a poza tym mają podmiotowo ograniczony zasięg, który jest adresowany wyłącznie do członków tych samorządów. Wskazane zagadnienia nie zajmują również dostatecznej uwagi Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, który jak dotychczas w ogóle bardzo rzadko podejmuje czynności nadzorcze na rynku usług prawniczych[4].

Jednakże nie powinno ulegać wątpliwości stwierdzenie, że czasy, w których kwestia wynagrodzenia za świadczenie usług prawniczych w głównej mierze miała charakter honorowy, niestety dawno minęły. Potwierdzeniem tego jest nie tylko powszechne na

2 Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1360), dalej: k.c.

3 Przez deontologię należy rozumieć zespół norm pozaprawnych, obejmujący zarówno reguły o charakterze etycznym (moralnym), jak i prakseologicznym, który odnoszą się do prawidłowego wykonywania danego zawodu. Por. A. Tomaszek, *Deontologia zawodu adwokata i radcy prawnego wobec otwarcia korporacji*, „Monitor Prawniczy" 2009, nr 22, s. 1223 i n. oraz P. Skuczyński, *Etyka adwokatów i radców prawnych*, Warszawa, C.H.Beck 2016, s. 101 i n.

4 Jak wynika z danych zamieszczonych na stronie WWW Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (zob. https://decyzje.uokik.gov.pl/bp/dec_prez.nsf), w okresie ostatnich 20 lat w odniesieniu do działalności prawniczej identyfikowanej za pomocą działu 69 PKD wydano zaledwie kilkanaście decyzji dotyczących niedozwolonych postanowień umownych oraz innych nieuczciwych praktyk stosowanych w stosunkach umownych i przedumownych z udziałem konsumentów [dostęp: 26 czerwca 2023 r.].

ogół zaprzestanie posługiwania się w obrocie określeniem „honorarium", ale również znaczący przyrost liczby sporów sądowych o zapłatę wynagrodzenia, zarówno na nieregulowanym, jak i regulowanym rynku usług prawniczych[5]. Współcześnie nie można też nie dostrzegać, że niedozwolone postanowienia umowne paradoksalnie pojawiają się coraz częściej nawet w umowach, których celem jest udzielenie konsumentom pomocy prawnej w sprawach związanych ze zwalczaniem takich klauzul w innych stosunkach umownych, np. związanych z tzw. kredytami frankowymi. Z tych wszystkich przyczyn wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dotyczący możliwości stwierdzenia niedozwolonego charakteru (abuzywności) postanowień umownych regulujących wynagrodzenie za usługi adwokackie według stawek godzinowych jest dobrą okazją nie tylko do przybliżenia wskazanych zagadnień na tle prawa polskiego, ale również sformułowania odpowiednich wniosków nawiązujących zarówno do zasad wykonywania zawodu radcy prawnego, jak i zasad o charakterze uniwersalnym. Tym bardziej że w środowisku prawniczym budzi on już sporo emocji[6].

2. Tezy wyroku TS z dnia 12 stycznia 2023 r. (C-395/21)

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 12 stycznia 2023 r. (C-395/21)[7] zawiera odpowiedzi na pytania prejudycjalne w kwestii wykładni przepisów art. 3 ust. 1, art. 4 ust. 2, art. 6 ust. 1 i art. 7 ust. 1 dyrektywy 93/13/EWG[8] o nieuczciwych warunkach w umowach konsumenckich, które zostały skierowane przez Sąd Najwyższy Litwy w sprawie stosowania stawek godzinowych w umowie o świadczenie usług prawnych zawartej pomiędzy adwokatem a konsumentem. Trybunał Sprawiedliwości, mając na względzie dotychczasowy dorobek orzeczniczy w podobnych sprawach, zawyrokował, że:

1) Powinność zachowania transparentności (przejrzystości) postanowień umownych, tj. wyrażania ich prostym i zrozumiałym językiem w rozumieniu art. 4 ust. 2 dyrektywy 93/13, dotyczy również określenia głównego przedmiotu umowy oraz relacji wynagrodzenia (ceny) do otrzymywanych w zamian świadczeń.

5 Regulowany rynek usług prawniczych związany jest wyłącznie z wykonywaniem reglamentowanych zawodów prawniczych, takich jak np. zawód radcy prawnego czy adwokata, natomiast podstawą wyróżnienia nieregulowanego rynku usług prawniczych są adresowane do każdego gwarancje wolności prowadzenia działalności gospodarczej. Na temat pojęcia tych rynków, specyfiki oraz prób ich rozdzielenia zob. B. Sołtys, *Rozdzielenie zakresów prawniczej działalności regulowanej i wolnej* – de lege lata *i* de lege ferenda, „Przegląd Sejmowy" 2021, nr 3, s. 127 i n.

6 Zob. np. M. Jabłoński, K. Koźmiński, *Prawnik też „abuzywny"*, „Rzeczpospolita", https://www.rp.pl/opinie-prawne/art37885311-michal-jablonski-krzysztof-kozminski-prawnik-tez-abuzywny [dostęp: 26 czerwca 2023 r.] oraz A. Wiewiórowska-Domagalska, *Wydumane ryzyko utraty zarobku przez prawnika*, „Rzeczypospolita", https://www.rp.pl/opinie-prawne/art37999351-aneta-wiewiorowska-domagalska-wydumane-ryzyko-utraty-zarobku-przez-prawnika [dostęp: 26 czerwca 2023 r.].

7 LEX nr 3454586. Wyrok opublikowany jest również w Legalis, a także na stronach Trybunału Sprawiedliwości, https://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=pl [dostęp: 26 czerwca 2023 r.].

8 Dyrektywa Rady 93/13/EWG z dnia 5 kwietnia 1993 r. w sprawie nieuczciwych warunków w umowach konsumenckich (Dz.U. 1993, L 95, s. 29), zmieniona dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/83/UE z dnia 25 października 2011 r. (Dz.U. 2011, L 304, s. 64, dalej: dyrektywa 93/13).

Odnosi się więc również do wynagrodzenia (ceny) według stawki godzinowej w umowie o świadczenie usług między adwokatem a konsumentem;

2) Niezachowanie wymogu transparentności postanowień regulujących wynagrodzenie w umowie o świadczenie usług między adwokatem a konsumentem, nawet jeśli wchodzą one w zakres głównego przedmiotu umowy, nie implikuje jednak ich abuzywności, o jakiej mowa w art. 3 ust. 1 dyrektywy 93/13, chyba że prawo danego państwa członkowskiego na mocy swego prawodawstwa, zgodnie z art. 8 dyrektywy 93/13, przyjęło automatyzm takiego skutku[9];
3) Określenie wynagrodzenia (ceny) za pomocą stawek godzinowych w umowie o świadczenie usług między adwokatem a konsumentem jednak nie spełnia wymogu transparentności bez przekazania konsumentowi przed zawarciem umowy zupełnych informacji o ekonomicznych kosztach umowy, pozwalających mu podjąć rozważną i w pełni świadomą decyzję o jej zawarciu.
4) Przepisy art. 6 ust. 1 i art. 7 ust. 1 dyrektywy 93/13 nie sprzeciwiają się utrzymaniu mocy obowiązującej stosunku prawnego z pominięciem postanowień abuzywnych odnoszących się do głównego przedmiotu umowy i regulujących wynagrodzenie (cenę) według stawek godzinowych za wykonane usługi adwokackie, nawet gdyby miało to skutkować pozbawieniem przedsiębiorcy prawa do zapłaty. Jednak w przypadku, w którym nieskuteczność postanowień dotyczących wynagrodzenia (ceny) za usługi prawnicze prowadziłaby do nieważności całego stosunku umownego, narażając konsumenta na szczególnie niekorzystne skutki, to sądy krajowe władne są utrzymać stosunek umowny w oparciu o zastąpienie postanowień abuzywnych przepisami o charakterze dyspozytywnym lub mającym zastosowanie w razie porozumienia stron, natomiast zgodnie ze wskazanymi przepisami dyrektywy nie mogą zastąpić abuzywnych postanowień umownych oszacowaniem poziomu należnego wynagrodzenia za usługi.

3. Znaczenie wymogu transparentności postanowień umownych

W pierwszym rzędzie należy zaznaczyć, że wymóg transparentności (przejrzystości) postanowień umownych jest konsekwencją i zarazem rozwinięciem niezbędnej z punktu widzenia systemu prawa określoności zobowiązaniowych stosunków prawnych. O ile jednak niespełnienie tej przesłanki przy korzystaniu z autonomii woli prowadzi do naruszenia natury stosunku zobowiązaniowego, a w rezultacie do nieważności umowy[10] (zob. art. 56 w zw. z art. 353^1 i art. 58 k.c.), o tyle brak transparentności postanowień umownych z zastrzeżeniem dotyczącym zobowiązaniowych stosunków konsumenckich

9 W odróżnieniu od polskiego ustawodawcy Litwa przyjęła w swym prawodawstwie automatyczny skutek abuzywności nietransparentnych postanowień umownych.

10 Co do ograniczonej możliwości stosowania tej zasady do jednostronnych czynności prawnych zob. R. Strugała, [w:] *Zobowiązania. Przepisy ogólne i powiązane przepisy Księgi I KC. Tom I. Komentarz*, red. P. Machnikowski, Warszawa 2022, Legalis, art. 353^1, Nb 7–8.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

zasadniczo można usunąć w drodze wykładni oświadczeń woli (zob. art. 65 k.c., por. art. 385 § 2 k.c. *in fine*).

Powinność zapewnienia transparentności (przejrzystości) postanowień umownych, wyrażająca się w szczególności nakazem formułowania ich w sposób zrozumiały i jednoznaczny, jest jednym z uniwersalnych standardów prawa kontraktów, który – jak wynika z treści art. 66^1 § 2 i 4 oraz art. 385 § 2 k.c. – funkcjonuje nie tylko w obrocie konsumenckim, ale również w obrocie powszechnym i gospodarczym (dwustronnie profesjonalnym). Nakaz formułowania postanowień umownych w sposób zrozumiały i jednoznaczny nawiązuje do konsensusu będącego podstawą obowiązywania umów i zarazem wyznacznikiem ich wykładni. Stosownie bowiem do dyspozycji art. 65 § 2 k.c. w interpretacji umownych oświadczeń woli pierwszeństwo i prymat należy dać zgodnemu zamiarowi stron i celowi umowy, a nie opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Natomiast w razie niesprostania obowiązkom transparentności ryzykiem niedających się usunąć wątpliwości zgodnie z zasadą *in dubio contra proferentem* zwyczajowo obciąża się jedynie stronę będącą autorem niejasnych postanowień umownych[11] (zob. art. 65 § 1 i 2 w zw. z art. 66^1 § 2 oraz art. 385 § 1 k.c.).

Wskazana reguła ulega jednak modyfikacji w umowach konsumenckich w związku ze wzmocnioną ochroną konsumentów, którzy w prywatnoprawnych stosunkach zobowiązaniowych są stroną obiektywnie słabszą, o ograniczonych możliwościach decyzyjnych[12]. Zgodnie z art. 385 § 2 k.c. postanowienia umowy w stosunkach konsumenckich, niezależnie od tego, kto jest ich autorem, należy tłumaczyć na korzyść konsumentów, jednak nie dotyczy to postępowania o uznanie postanowień wzorca umowy za niedozwolone, ponieważ nawet prokonsumencka wykładnia nie powinna wpływać na stwierdzenie ewentualnej bezprawności postanowień umownych i utratę ich mocy wiążącej w stosunku do konsumentów (por. art. 5 dyrektywy 93/13). Mimo że bezskuteczność postanowień umownych związana z ich niedozwolonym charakterem w niektórych przypadkach następczo może doprowadzić do nieważności umowy, logicznie rzecz ujmując, samą abuzywność można stwierdzić jedynie względem ważnych postanowień umownych[13]. Dlatego kluczowe znaczenie ma kwestia odróżnienia obu rodzajów sankcji oraz odmiennych trybów ich zastosowania, co przysparza dużych trudności zarówno w teorii prawa, jak i w praktyce.

W powyższym kontekście należy zwrócić uwagę, że celem dyskutowanych przepisów wdrażających dyrektywę 93/13 jest przeciwdziałanie znaczącej nierównowadze

11 Zob. np. wyrok SN z dnia 21 stycznia 2021 r., III CSKP 80/21, LEX nr 3108594 oraz postanowienia SN z dnia 24 czerwca 2022 r., I CSK 1586/22, LEX nr 3367278 i z dnia 27 czerwca 2019 r., III CSK 26/19, LEX nr 2687739.

12 Na temat uzasadnienia zwiększonej ochrony konsumentów zob. bliżej M. Jagielska, *Ochrona strony słabszej*, [w:] Verba volant, scripta manent: *księga jubileuszowa dedykowana Profesor Bogusławie Gneli*, red. A. Kaźmierczyk, K. Michałowska, M. Szaraniec, Warszawa 2023, s. 328 i n.

13 Problem ten, choć w orzecznictwie nie zawsze jest dostrzegany, niekiedy bywa rozstrzygany w sposób niekonsekwentny. Natomiast w odniesieniu do nieważności następczej w wyniku stwierdzenia abuzywności postanowień umownych i niemożliwości dalszego wykonywania umowy usiłuje się go ostatnio powszechnie rozwiązywać za pomocą dyskusyjnej konstrukcji tzw. nieważności co do zasady. Zamiast wielu zob. np. postanowienie SN z dna 10 stycznia 2023 r., I CSK 4049/22, LEX nr 3507330 oraz postanowienie SN z dnia 13 grudnia 2022 r., I CSK 3808, LEX nr 3460047.

kontraktowej w stosunkach konsumenckich oraz dążenie do urzeczywistnienia autonomii decyzyjnej konsumentów. Zważywszy zaś na takie przesłanie, wymogu transparentności postanowień umownych w obrocie konsumenckim nie można pojmować jedynie jako powinności formułowania postanowień umownych w sposób zrozumiały i jednoznaczny, tym bardziej że dyrektywa 93/13, oprócz kwestii świadomości zaciągania zobowiązania przez konsumentów w znaczeniu formalnym, odsyła jeszcze do kryterium wyrażania go za pomocą języka prostego, który umożliwiać ma świadome przyjęcie na siebie materialnych konsekwencji zobowiązania. W zależności więc od okoliczności, w szczególności dotyczących przedmiotu, celu i charakteru danej umowy, a także mających do niej zastosowanie reguł pozaprawnych trzeba mieć również na względzie spełnienie różnych obowiązków informacyjnych[14] oraz obiektywną komunikatywność przekazu, umożliwiającą nie tylko świadome złożenie oświadczenia woli co do wszystkich postanowień danej umowy objętych konsensusem, ale również zrozumienie konsekwencji swego zobowiązania, szczególnie w wymiarze finansowym[15]. Jak podkreślił Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 12 stycznia 2023 r. (C-395/21), wymogu transparentności postanowień umownych nie można zawężać do ich zrozumiałości tylko pod względem formalnym i gramatycznym, gdyż niezbędna jest możliwość uprzedniego poznania mechanizmu ich działania[16].

Wymogu transparentności nie można sprowadzać też jedynie do postanowień przedmiotowo istotnych umowy (tzw. *essentialia negotii*), gdyż w istocie dotyczy on wszystkich postanowień umownych, a więc również postanowień przedmiotowo nieistotnych (tzw. *naturalia negotii*) oraz postanowień podmiotowo istotnych (tzw. *accidentalia negotii*)[17]. Jedynie na potrzeby szczególnej regulacji normującej możliwość wyłączenia spod zakresu abuzywności postanowień umownych dyrektywa 93/13 nakazuje stosować wymóg transparentności także do postanowień określających główny przedmiot umowy oraz odnoszących się do ekwiwalentności świadczeń, tj. relacji ceny i wynagrodzenia

14 Z faktu realizacji niektórych obowiązków informacyjnych jeszcze przed zawarciem umowy wyciąga się niekiedy błędny wniosek, że skoro czynności te nie są bezpośrednio związane z treścią umowy, to nie mogą wpływać na ocenę zachowania transparentności jej postanowień, podczas gdy w świetle art. 4 dyrektywy 93/13 nie ma dostatecznych podstaw do takiego rozumowania. Oceny zachowania wymogu transparentności dokonuje się bowiem w świetle wszystkich istotnych okoliczności towarzyszących zawarciu umowy, ponieważ dopiero w ich całokształcie można stwierdzić, czy informacje przekazane przez zleceniobiorcę przed zawarciem umowy umożliwiły konsumentowi podjęcie rozważnej i w pełni świadomej decyzji o związaniu się umową i przejęciu wynikających z niej konsekwencji finansowych. Por. w tej kwestii np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 listopada 2022 r., V ACa 191/22, LEX nr 3450525.

15 Por. M. Namysłowska, A. Jabłonowska, *Przejrzystość warunków umownych i praktyk handlowych a ochrona konsumentów w gospodarce cyfrowej*, [w:] Verba volant, scripta manent: *księga jubileuszowa dedykowana Profesor Bogusławie Gneli*, red. A. Kaźmierczyk, K. Michałowska, M. Szaraniec, Warszawa 2023, s. 788 i n.

16 Por. podobne wyroki TS z dnia 3 marca 2020 r. (C-125/18), LEX nr 2814637, z dnia 16 lipca 2020 r. (C-224/19), LEX nr 3029454 oraz z dnia 20 września 2017 r. (C-186/16), LEX nr 2355193.

17 W związku z tym konsekwencje niespełnienia wymogu transparentności postanowień umownych bez względu na to, czy dotyczą głównego przedmiotu umowy, czy innego jej aspektu, należy traktować w jednakowy sposób. Zob. bliżej w tej kwestii wyrok TS z dnia 30 kwietnia 2014 r. (C-26/13), LEX nr 1455098.

w stosunku do dostarczanych w zamian towarów lub usług (zob. art. 4 ust. 2 dyrektywy 93/13).

W rezultacie, jeśli chodzi o kwestię wynagrodzenia w umowach o świadczenie usług prawniczych, za nietransparentne w rozumieniu dyrektywy 93/13 mogą zostać uznane postanowienia umowne, które zostały wyrażone za pomocą np. nieczytelnych oznaczeń lub wzorów, zbyt drobnej czcionki, skomplikowanego języka czy wprowadzających w błąd zapewnień i kalkulacji, a także postanowienia nadmiernie eksponujące treści drugorzędne i jednocześnie przemilczające informacje istotne dla podjęcia rozważnej decyzji przez konsumenta w chwili zawarcia umowy. Nietransparentność może być również następstwem skomplikowanego i niejednoznacznego cennika, jego niedoręczenia przed podjęciem decyzji przez konsumenta, zapewnienia sobie jednostronnego uprawnienia do jego interpretacji czy wyłącznego decydowania o liczbie i rodzaju godzin, jakie mają być niezbędne do prawidłowego wykonania usługi.

W przypadku wynagrodzenia określanego poprzez wskazanie podstaw do jego ustalenia w przyszłości za pomocą stawek godzinowych Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 12 stycznia 2023 r. (C-395/21) potwierdził, że w umowie o świadczenie usług prawnych zawartej z konsumentem podanie jedynie stawek godzinowych bez dodatkowych istotnych dla konsumenta informacji jest niewystarczające dla spełnienia wymogu transparentności. Według Trybunału Sprawiedliwości informacje te, choć mogą się różnić w zależności od przedmiotu i charakteru świadczeń przewidzianych w konkretnej umowie oraz mających do niej zastosowanie zasad wykonywania zawodu i deontologii, powinny jednak zawierać wskazówki pozwalające konsumentowi ocenić przybliżony całkowity koszt tych usług. Do takich zaś zdaniem trybunału należą oszacowanie przewidywalnej lub minimalnej liczby godzin potrzebnych do wykonania usługi albo zobowiązanie do wysyłania w rozsądnych odstępach czasu faktur lub okresowych sprawozdań wskazujących na liczbę przepracowanych godzin. Mimo że zleceniobiorca nie ma obowiązku informowania konsumenta o wszelkich skutkach zobowiązania, które są przyszłe, niezależne od jego woli i z natury nieprzewidywalne, to jednak powinien on przed zawarciem umowy zwrócić uwagę konsumenta na ewentualność wystąpienia takich następstw oraz ich konsekwencji w odniesieniu do poszczególnych zleceń czynności. Zdaniem Trybunału Sprawiedliwości tylko wtedy można bowiem mówić o umożliwieniu konsumentowi podjęcia rozważnej i w pełni świadomej decyzji. W każdym jednak razie do sądu krajowego należy dokonywanie wszechstronnej oceny uwzględniającej wszystkie istotne okoliczności towarzyszące zawarciu umowy oraz udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy informacje przekazane konsumentowi przed zawarciem umowy oraz w jej treści rzeczywiście umożliwiały mu podjęcie rozważnej i w pełni świadomej decyzji o związaniu się umową oraz przejęciu wynikających z niej konsekwencji finansowych.

W odniesieniu do prawa polskiego przedstawione powyżej stanowisko, choć co do zasady jest prawidłowe i aprobowane[18], nie uwzględnia jednak przewidzianego w obowiązujących

18 A. Wiewiórowska-Domagalska, *Sprawa wynagrodzenia litewskiego adwokata i jej stosowanie do umów o świadczenie usług prawnych i kredytów frankowych. Czy mamy do czynienia z przełomem*? Glosa do wyroku TS z dnia 12 stycznia 2023 r., C-395/21 (D.V.), LEX el. 2023.

przepisach obowiązku działania pełnomocników w imieniu klientów w sprawach niecierpiących zwłoki bez zawarcia umowy oraz po jej rozwiązaniu (zob. np. art. 747 k.c. w zw. z art. 94 § 2 k.p.c. oraz art. 736 k.c. i art. 22 u.r.p.[19]; por. art. 119 k.p.c.). Z punktu widzenia kryteriów transparentności i należytego wypełnienia obowiązków informacyjnych nie eksponuje też różnych form współpracy ciągłej, w obrębie której dochodzi do zawierania umowy ramowej i odrębnych od niej umów jednostkowych, a niekiedy również czynności wykonawczych, których podjęcie przez prawnika wymaga osobnej decyzji konsumenta.

Jeśli chodzi o pierwszą kwestię, to w wyjątkowych sytuacjach podyktowanych koniecznością pilnego udzielenia pomocy prawnej w sprawach niecierpiących zwłoki można by przyjąć, że skoro źródłem obowiązku zleceniobiorcy jest ustawa, a nie czynność prawna dokonana z konsumentem, to problem transparentności i abuzywności postanowień umownych odpada, natomiast świadczący usługę prawniczą mógłby domagać się zwrotu uzasadnionych wydatków i nakładów według przepisów o prowadzeniu cudzych spraw bez zlecenia (zob. art. 752 k.c.). Nie można jednak wykluczyć możliwości stwierdzenia braku transparentności postanowień umownych oraz ich abuzywności w razie uregulowania w umowie zasad wykonywania usług prawniczych po jej rozwiązaniu na wypadek niezwolnienia zleceniobiorcy z takiego obowiązku przez klienta. Jednakże w przypadku potwierdzenia nowego zlecenia przez konsumenta albo jego następców prawnych po wygaśnięciu wcześniejszego stosunku prawnego lub wykonaniu czynności niecierpiących zwłoki zanim dojdzie do nawiązania nowego stosunku zobowiązaniowego, rygorystyczne stosowanie reguł ochronnych konsumentów mogłoby być krzywdzące dla zleceniobiorców, którzy zarówno przed zawarciem, jak i w chwili dokonywania takich czynności zwykle nie mają możliwości spełnienia wszystkich powinności informacyjnych (por. art. 385^2 k.c. w zw. z art. 4 ust. 1 dyrektywy 93/13). Trzeba mieć też na względzie, że przy wykonywaniu czynności nieciepiących zwłoki potwierdzenie zlecenia ze strony konsumenta często odbywa się w sposób dorozumiany (*per facta concludentia*) i obiektywnie nie ma odpowiednich warunków do zapewnienia konsumentowi podjęcia rozważnej i w pełni świadomej decyzji, ponieważ jest ona obiektywnie podyktowana innymi przesłankami. Dlatego wydaje się, że ewentualne niedomagania w zakresie transparentności postanowień umownych w opisywanej sytuacji, z uwagi na zgodność postępowania z dobrymi obyczajami, nie powinny przekładać się na ich ewentualną abuzywność[20].

Natomiast gdy chodzi o zagadnienie umów ramowych, jednostkowych i wykonawczych, to należy stwierdzić, że ochrona autonomii decyzyjnej konsumenta, którą zapewnia dyrektywa 93/13, powinna mieć realny wymiar osobno w stosunku do każdej z takich umów, przy uwzględnieniu charakteru umowy ramowej oraz okoliczności towarzyszących dokonywaniu poszczególnych czynności. Nie można wymagać, aby wszystkie kryteria transparentności, szczególnie w odniesieniu do wypełnienia obowiązków informacyjnych, były zrealizowane przed zawarciem umowy ramowej. Stwierdzenie to znajduje potwierdzenie w świetle wypowiedzi Trybunału Sprawiedliwości

19 Ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1166), dalej: u.r.p.

20 Por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 listopada 2022 r., V ACa 191/22, LEX nr 3450525.

zawartej w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 stycznia 2023 r. (C-395/21) będącej pośrednio odpowiedzią na pytanie, czy braki informacyjne przed zawarciem umowy mogą zostać zrekompensowane podczas jej wykonywania? Trybunał uznał bowiem za dostateczną wskazówkę umożliwiającą konsumentowi ocenić przybliżony całkowity koszt usługi zobowiązanie zleceniobiorcy do okresowych sprawozdań wskazujących na liczbę przepracowanych godzin.

4. Abuzywność postanowień umownych normujących wynagrodzenie za świadczenie pomocy prawnej

Zwykło przyjmować się, że świadczenia główne w stosunku do innych elementów umowy są objęte świadomością woli stron ją zawierających w wyższym stopniu, a przynajmniej prawdopodobieństwo ich nieuzgodnienia w sposób zindywidualizowany jest znacznie mniejsze. Egzemplifikacją tego założenia jest unormowanie art. 385^1 § 1 k.c. zasadniczo przyjmujące, że abuzywności nie należy wiązać z postanowieniami określającymi główne świadczenia stron umowy, w tym dotyczącymi ceny lub wynagrodzenia, o ile zostały one przedstawione w sposób jednoznaczny. Trzeba jednak zauważyć, że w stosunku do art. 4 ust. 2 dyrektywy 93/13, który rozróżnia postanowienia określające główny przedmiot umowy oraz postanowienia dotyczące relacji ceny i wynagrodzenia w zamian za dostarczane towary lub usługi, przepis art. 385^1 § 1 k.c. posługuje się uniwersalnym pojęciem przedmiotu określającego główne świadczenia stron, w tym cenę lub wynagrodzenie. Z punktu widzenia prowadzonych rozważań powstaje więc kwestia wykładni art. 385^1 § 1 k.c., w szczególności zaś ustalenie, czy wyłączenie spod zakresu abuzywności rozciąga się na postanowienia umowne dotyczące kosztów świadczenia usług prawniczych.

Polski ustawodawca uznał, że postanowienia dotyczące ceny lub wynagrodzenia są tymi, które określają główne świadczenia stron umowy, natomiast przynajmniej na płaszczyźnie słowno-językowej pominął inne postanowienia, które mogą odnosić się do relacji ceny i wynagrodzenia do dostarczanych w zamian towarów lub usług. Mimo zawężenia zakresu regulacji art. 385^1 § 1 k.c. i jej wyjątkowego charakteru powinno się ją interpretować zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy 93/13, a więc przy uwzględnieniu wszystkich postanowień umownych, które normują kwestię relacji (ekwiwalentności) ceny lub wynagrodzenia w stosunku do dostarczanych towarów lub usług. Stwarza to możliwość co do zasady wyłączenia spod abuzywności również tych postanowień umownych, które choć bezpośrednio nie określają ceny lub wynagrodzenia, to pośrednio odnoszą się do ekwiwalentności świadczeń obu stron pod warunkiem, że spełniają warunki transparentności.

Natomiast jeśli chodzi o ustalenie, czy kodeksowe pojęcie przedmiotu określającego główne świadczenia stron obejmujące cenę lub wynagrodzenie może rozciągać się na koszty świadczenia usług prawniczych, to biorąc po pod uwagę rezultaty wykładni prounijnej art. 385^1 § 1 k.c., należy stwierdzić, że w świetle dozwolonej treści niektórych stosunków zobowiązaniowych nie można tego wykluczyć. Wprawdzie przepisy

regulujące umowę o świadczenie usług wyraźnie odróżniają wynagrodzenie za wykonanie zlecenia oraz wydatki (koszty) ponoszone w celu jego należytego wykonania (zob. art. 735 i art. 742 w zw. z art. 750 k.c.), a także wymagalność tych świadczeń (zob. art. 743 i art. 744 w zw. z art. 750 k.c.), niemniej jednak obowiązujące przepisy nie przewidują kompleksowej regulacji umów o świadczenie usług prawniczych[21], a strony w oparciu o zasadę wolności umów mogą kształtować stosunek zobowiązaniowy swobodnie, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się naturze stosunku, ustawie oraz zasadom współżycia społecznego. Generalnie nie ma więc przeszkód, aby zleceniobiorca mógł pokrywać wszystkie lub niektóre koszty związane ze świadczeniem usług prawniczych, jak i domagać się ich refundacji od zleceniodawcy, zarówno tytułem zwrotu wydatków, jak i w formie tzw. wynagrodzenia kosztorysowego. Należy mieć bowiem na względzie, że według art. 4 ust. 1 i 2 dyrektywy 93/13 warunkowe wyłączenie spod abuzywności dotyczy postanowień umownych określających relacje ceny lub wynagrodzenia w stosunku do rodzaju dostarczanych towarów i usług oraz wszelkich okoliczności związanych z zawarciem umowy lub dokonaniem takich czynności prawnych ze zleceniodawcą w odniesieniu do poszczególnych jednostkowych zleceń w ramach wcześniej obowiązującej umowy.

Ponieważ na płaszczyźnie słowno-literalnej regulacja warunkowości wyłączenia spod abuzywności postanowień umownych przewidziana w art. 385^1 § 1 k.c. odwołuje się tylko do jednego kryterium ich transparentności, tj. do jednoznaczności, natomiast pomija element zrozumiałości, do którego wyraźnie nawiązuje art. 4 ust. 2 i art. 5 dyrektywy 93/13, również i w tym przypadku powstaje problem jej prounijnej wykładni (por. art. 385 § 2 k.c.). Postanowienia umowne mimo nawet swej jednoznaczności niekiedy mogą bowiem być niejasne i obiektywnie niezrozumiałe także wówczas, gdy są formalnie aprobowane[22]. Choć na gruncie legalizmu może to budzić pewien sprzeciw, w praktyce ową sprzeczność przeważnie rozwiązuje się w drodze wykładni, przyjmując na ogół szerokie znaczenie transparentności odpowiadające motywom dyrektywy 93/13.

Na podstawie art. 385^1 § 1 k.c. intepretowanego zgodnie z dyrektywą 93/13 postanowienia umowne dotyczące relacji ceny i wynagrodzenia do świadczonych usług prawniczych mogą zostać uznane za abuzywne tylko w razie braku ich transparentności. Natomiast postanowienia transparentne nie są abuzywne, choćby nie były indywidualnie nienegocjowane, lecz włączone do umowy poprzez odesłanie do gotowych wzorców takich jak np. ogólne warunki czy regulaminy, a także jeśli kształtują zobowiązanie konsumenta w sposób sprzeczny z dobrymi obyczajami i rażąco naruszają jego interesy, co jednak nie wyklucza możliwości ich klasyfikowania jako niedozwolone z innych przyczyn. Takie postanowienia mogą bowiem naruszać zarówno przepisy bezwzględnie obowiązujące, jak i unormowania pozaprawne, w szczególności zaś zasady współżycia społecznego (zob. art. 58 § 2 k.c.).

21 Zob. w tej kwestii B. Sołtys, *Charakterystyka i sens normatywnego wyróżnienia grupy umów o świadczenie usług prawniczych*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji" 2018, nr 112, s. 181 i n.

22 Por. np. wyrok SN z dnia 10 lipca 2014 r., I CSK 531/13, LEX nr 1537260 oraz wyrok SN z dnia 8 lutego 2023 r., LEX nr 3526789.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

W przypadku niezachowania wymogu transparentności w stosunkach konsumenckich postanowienia umowne odnoszące się do relacji wynagrodzenia do świadczonych usług prawniczych nie stają się automatycznie abuzywne i nadal wiążą konsumentów. Brak ich transparentności może jednak zwiększać prawdopodobieństwo zaistnienia przesłanek abuzywności przewidzianych w art. 385^1 § 1 i 3 k.c., a zwłaszcza naruszenia dobrych obyczajów w kształtowaniu praw i obowiązków składających się na zobowiązanie[23]. Utrata mocy wiążącej nietransparentnych postanowień umownych dotyczących relacji wynagrodzenia do świadczonych usług prawniczych może zatem nastąpić tylko w przypadku zaniechania ich indywidualnego uzgodnienia ze stroną umowy będącą konsumentem oraz takiego ukształtowania praw i obowiązków konsumenta, które jest sprzeczne z dobrymi obyczajami i rażąco narusza jego interesy. Oceny abuzywności postanowień umownych dotyczących wynagrodzenia w związku z brakiem ich transparentności można jednak dokonać wyłącznie w świetle treści konkretnego stosunku zobowiązaniowego.

Ponieważ należność wynagrodzenia za usługi prawnicze może być uregulowana nie tylko w podstawowym dokumencie umowy, lecz również udokumentowana w odrębnych umowach zależnych oraz różnego rodzaju wzorcach umownych (zob. art. 384 § 1 k.c.) i mieć charakter prosty lub złożony (wielowariantowy), abuzywnością mogą być dotknięte tylko niektóre postanowienia umowne, w szczególności normujące poszczególne tytuły wymagalności wynagrodzenia. Zważywszy bowiem na okoliczność, że umowy o świadczenie usług prawniczych, a zwłaszcza dotyczące udzielania pomocy prawnej, kreują stosunek zaufania, trudno jest założyć, że wynagrodzenie przewidziane w podstawowym dokumencie umowy nie było indywidualnie uzgadniane z konsumentem. W każdym jednak razie ciężar udowodnienia tej okoliczności spoczywa na zleceniobiorcy świadczącym usługi prawnicze. (zob. art. 385^1 § 4 w zw. z art. 6 k.c.).

W świetle dosłownego brzmienia art. 385^1 § 1 k.c. sporna może być również kwestia, czy dopuszczalne jest stwierdzenie abuzywności postanowień umowy zawieranej jedynie na rzecz konsumenta, który będąc beneficjentem usług prawniczych świadczonych na jej podstawie, formalnie nie jest stroną umowy uzgadniającą jej warunki. Zważywszy na okoliczność, że beneficjent może składać oświadczenie woli również kontrahentowi świadczącemu usługi prawnicze, wydaje się, że takie swoiste przystąpienie do umowy w ramach istniejącego stosunku prawnego wchodzi w zakres regulacji instytucji niedozwolonych postanowień umownych[24] (por. art. 385^1 § 1 i art. 393 § 2 k.c.). Mimo że przystąpienie do realizacji umowy przeważnie nie wiąże się z kształtowaniem jej postanowień, w razie blankietowości zobowiązania nie ma jednak przeszkód do ich dookreślenia w drodze czynności prawnych, które w praktyce są dokonywane stosunkowo często bezpośrednio z beneficjentem świadczonych usług.

Głównym źródłem problemu abuzywności postanowień umownych kształtujących wynagrodzenie z tytułu świadczenia usług prawniczych jest niedoinformowanie

23 Por. M. Namysłowska, A. Jabłonowska, *Przejrzystość warunków umownych…*, s. 770 i n.

24 Por. uchwałę SN z dnia 9 września 2015 r., III SZP 2/15, OSNP 2017, nr 1, poz. 11; wyrok SN z dnia 17 grudnia 2015 r., V CSK 234/15, LEX nr 2004218 oraz wyrok SN z dnia 9 września 2021 r., V CSKP 47/21, LEX nr 3231813. Zob. również w tej kwestii B. Gnela, *Umowa konsumencka w polskim prawie cywilnym i prywatnym międzynarodowym*, Warszawa 2013., LEX 2013/el., s. 349 i n.

konsumenta. Najczęściej jest ono wynikiem zarówno braku transparentności umowy, jak i zaniechania przed jej zawarciem przekazania i objaśnienia konsumentowi klarownych reguł naliczania i wymagalności wynagrodzenia. W praktyce nierzadko również dochodzi do rozbieżności, a nawet wyraźnej sprzeczności między deklarowanymi a rzeczywiście obowiązującymi regułami dotyczącymi wynagradzania za świadczenie usług prawniczych. Konsumenci są wprowadzani w błąd nie tylko co do wysokości i zasad płatności wynagrodzenia, ale także konsekwencji prawnych przegrania prowadzonych spraw w ich imieniu. Nie mając pełnych i rzetelnych informacji przed lub co najmniej w chwili zawierania umowy albo też w chwili dokonywania czynności prawnych zlecania jednostkowych spraw lub wykonywania określonych czynności w ramach zawartej wcześniej umowy, podejmują nieraz nieświadome i nieracjonalne decyzje. Wprawdzie zjawisko nietransparentności i abuzywności postanowień umownych jest bardziej rozpowszechnione na nieregulowanym rynku usług prawniczych, jednak występuje również na rynku regulowanym związanym z wykonywaniem prawniczych zawodów zaufania publicznego.

5. Rola deontologii radcowskiej w kształtowaniu treści umów o świadczenie usług prawniczych

Deontologia zawodowa, na którą w głównej mierze składają się unormowania Kodeksu Etyki Radcy Prawnego[25] oraz Regulaminu wykonywania zawodu radcy prawnego[26], mimo podmiotowo ograniczonego zasięgu obowiązywania oraz braku w niej regulacji specjalnie dedykowanych konsumentom, w systemie ich ochrony odgrywa doniosłą rolę. Deontologia zawodowa nie tylko bowiem dookreśla normy prawne, ale spełnia również funkcję szczególnego wyznacznika dobrych obyczajów, których rażące naruszenie jest jedną z przesłanek stwierdzania abuzywności postanowień umownych. Z tej przyczyny warto więc zwrócić uwagę na to, że deontologia zawodowa, będąc czynnikiem normotwórczym wpływającym na treść umownych stosunków prawnych, może ponadto kształtować odpowiedzialność kontraktową. Jest to bardzo ważne spostrzeżenie, ponieważ deontologię zawodową postrzega się przeważnie jedynie jako źródło odpowiedzialności dyscyplinarnej i deliktowej oraz miernik ewentualnego przewinienia albo dochowania należytej staranności (zob. art. 355 k.c. w zw. z art. 3 ust. 2 u.r.p.). Jednakże nie ma większych przeszkód[27], aby uznawać ją także za ustalony zwyczaj

25 Zob. uchwałę nr 884/XI/2023 Prezydium Krajowej Rady Radców Prawnych z dnia 7 lutego 2023 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego Kodeksu Etyki Radcy Prawnego, https://kirp.pl/wp-content/uploads/2023/02/kodeks-etyki-radcy-prawnego-i-regulamin-wykonywania-zawodu.pdf, s. 4 i n. [dostęp: 26 czerwca 2023 r.]; dalej: KERP.

26 Zob. uchwałę nr 124/XI/2022 Krajowej Rady Radców Prawnych z dnia 3 grudnia 2022 r. w sprawie Regulaminu wykonywania zawodu radcy prawnego, https://kirp.pl/wp-content/uploads/2023/02/kodeks-etyki-radcy-prawnego-i-regulamin-wykonywania-zawodu.pdf, s. 23 i n. [dostęp: 26 czerwca 2023 r.]; dalej: Regulamin.

27 Wielofunkcyjność deontologii zawodowej nie powinna specjalnie dziwić, ponieważ jest ona cechą charakterystyczną w zasadzie wszystkich pozaprawnych systemów normatywnych.

w znaczeniu, jakim posługuje się tym pojęciem art. 56 k.c., zgodnie z którym czynność prawna wywołuje skutki prawne nie tylko w niej wyrażone, ale również wynikające z ustawy, zasad współżycia społecznego oraz z ustalonych zwyczajów. W tym kontekście warto podkreślić, że do deontologii zawodowej jako źródła kształtowania powinności zleceniobiorców w stosunku do konsumentów umów o świadczenie usług prawniczych odwołał się również Trybunał Sprawiedliwości w uzasadnieniu komentowanego wyroku z dnia 12 stycznia 2023 r. (C-395/21). Poza tym zobowiązanie do stosowania i zarazem respektowania deontologii zawodowej przez obie strony czynności prawnej może wynikać z umowy o świadczenie usług prawniczych. W takim jednak wypadku w stosunkach konsumenckich przed zawarciem umowy o świadczenie pomocy prawnej konsument powinien zostać poinformowany o treści regulacji deontologicznych (por. art. 43 ust. 3 KERP).

Kodeks Etyki Radcy Prawnego potwierdza, że wynagrodzenie za świadczenie pomocy prawnej może mieć postać zarówno z góry określoną (zryczałtowaną), jak i ustalaną w oparciu o wskazane w umowie podstawy i zasady jego obliczenia (kosztorysową). W każdym jednak razie wysokość wynagrodzenia lub sposób jego ustalenia powinny zostać uzgodnione z klientem przed przystąpieniem do wykonywania usługi przy uwzględnieniu koniecznego nakładu pracy, wymaganej wiedzy specjalistycznej, umiejętności i odpowiedniego doświadczenia, stopnia trudności i złożoności sprawy, jej precedensowego bądź nietypowego charakteru, miejsca i terminu świadczenia usługi lub innych warunków wymaganych przez klienta, znaczenia sprawy dla klienta, odpowiedzialności wiążącej się z prowadzeniem sprawy, utraty lub ograniczenia możliwości pozyskania lub wykonywania czynności zawodowych na rzecz innych klientów oraz rodzaju więzi z klientem (art. 36 ust. 1 i 2 KERP). Jeśli przepisy nie stanowią inaczej, nie można umawiać się o wynagrodzenie należne wyłącznie w razie osiągnięcia pomyślnego wyniku sprawy[28]. Nie ma natomiast przeszkód do uzgodnienia dodatkowego wynagrodzenia od uzyskania określonego efektu oczekiwanego przez klienta (art. 36 ust. 3 KERP). Z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w obowiązujących przepisach radca prawny może udzielać pomocy prawnej co do zasady wyłącznie na podstawie umowy z klientem, a w razie konieczności dokonania czynności niecierpiących zwłoki jest on zobowiązany ją zawrzeć niezwłocznie (art. 43 ust. 1 KERP). W umowie o świadczenie pomocy prawnej przed przystąpieniem do wykonywania czynności zawodowych oprócz wynagrodzenia lub sposobu jego wyliczenia radca prawny powinien ustalić z klientem co najmniej zakres usługi, zasady ponoszenia opłat i wydatków oraz komunikacji z klientem (art. 43 ust. 2 KERP w zw. z § 19 ust. 1 Regulaminu). Dozwolone jest zawarcie umowy bez wynagrodzenia, a także za wynagrodzeniem w innej formie niż pieniężna, o ile nie dotyczy ona zgody klienta na posługiwanie się jego referencjami, oznaczeniami i komentarzami ani w inny sposób nie sprzeciwia się obowiązującym

28 Por. M. Olczyk, *Dopuszczalność kontroli wynagrodzenia* success fee *jako niedozwolonego postanowienia w umowie o odpłatne świadczenie usług prawnych przez adwokata lub radcę prawnego*, „Transformacje Prawa Prywatnego" 2016, nr 2, s. 25 i n. oraz odpowiedź podsekretarza stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości – z upoważnienia ministra – na interpelację nr 14124 w sprawie praktyk firm odszkodowawczych, https://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=0A78C6D8 [dostęp: 26 czerwca 2023 r.].

regulacjom prawnym i deontologicznym. Celem lub skutkiem umowy o świadczenie pomocy prawnej nie może być wyłączenie swobody klienta w wyborze podmiotu wykonującego usługi na jego rzecz, umożliwienie podmiotom trzecim ograniczenia swobody klienta w relacjach z radcą prawnym czy ograniczenie niezależności radcy prawnego, wystąpienie konfliktu interesów, uchybienie godności zawodu, naruszenie tajemnicy zawodowej albo uczciwości i rzetelności zawodowej (§ 19 ust. 2 i 3 Regulaminu).

Z punktu widzenia przepisów o ochronie konsumentów ważną gwarancją deontologii zawodowej radcy prawnego są również obowiązki informacyjne przewidziane w art. 44 i art. 44a KERP. Radca prawny zobowiązany jest bowiem w sposób uzgodniony z klientem informować go o przebiegu sprawy i jej wyniku, w szczególności o skutkach podejmowanych czynności procesowych, chyba że został zwolniony z takiego obowiązku. W każdym jednak razie radca prawny powinien uzyskać zgodę klienta na skierowanie sprawy do jej polubownego załatwienia, wniesienie pozwu, uznanie powództwa, zawarcie ugody, a także cofnięcie powództwa. O ile z przepisów nie wynika nic innego, ma również obowiązek przedstawić klientowi informację o bezzasadności lub niecelowości wnoszenia środka odwoławczego od orzeczenia kończącego sprawę w danej instancji (art. 44 KERP). Natomiast w przypadku, gdy pozwala na to charakter sprawy, radca prawny zobowiązany jest przedstawić klientowi informację o pozasądowych możliwościach rozstrzygnięcia lub rozwiązania sporu, w szczególności w trybie mediacyjnym i arbitrażowym (art. 44a KERP).

6. Dopuszczalność zastosowania art. 735 § 2 k.c. w razie nieskuteczności postanowień dotyczących wynagrodzenia w umowach o świadczenie usług prawniczych

Zasadniczym skutkiem stwierdzenia abuzywności postanowień umownych jest pozbawienie ich mocy wiążącej w stosunku do konsumenta wraz z utrzymaniem obowiązywania pozostałej części zawartej z nim umowy, o ile jest to możliwe i dopuszczalne w świetle prawa krajowego (zob. art. 385^1 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 6 ust. 1 dyrektywy 93/13). Natomiast w sytuacji, w której umowa obiektywnie nie może dalej obowiązywać bez wyłączonych z niej postanowień abuzywnych, narażając przez to konsumenta na szczególnie niekorzystne konsekwencje, co do zasady dopuszczalne jest zastąpienie ich przepisami prawa krajowego o charakterze dyspozytywnym, a w przypadku ich braku – zawarcie pod kontrolą sądu ugody[29]. Zgodnie bowiem z aksjologią dyrektywy 93/13 konsument nie może być obciążany negatywnymi konsekwencjami abuzywności postanowień umownych, także tymi o charakterze pośrednim. Przeciwnie – konsument może domagać się odszkodowania w razie wyrządzenia mu szkody stosowaniem abuzywnych postanowień umownych. W tym duchu orzekł również Trybunał Sprawiedliwości w komentowanym wyroku z dnia 12 stycznia 2023 r. (C-395/21), stwierdzając, że utrzymanie w mocy umowy o świadczenie usług prawniczych po wyłączeniu z niej

29 Zob. wyrok TS z dnia 25 listopada 2020 r. (C-269/19), LEX nr 3082725.

abuzywnych postanowień umownych jest zgodne z art. 6 ust. 1 i art. 7 ust. 1 dyrektywy 93/13, nawet gdyby miało ono prowadzić do pozbawienia prawnika nie tylko prawa do wynagrodzenia za usługi, z których konsument już skorzystał, lub wynagrodzenia jeszcze niewymagalnego, lecz także ostatecznie doprowadzić do sytuacji, w której prawnik nie otrzyma żadnego wynagrodzenia za swoje usługi. Natomiast w przypadku, gdy wyłączenie z umowy abuzywnych postanowień prowadziłoby do nieważności całego stosunku umownego, narażając konsumenta na szczególnie niekorzystne skutki, mimo dopuszczalności zastąpienia abuzywnych postanowień przepisami dyspozytywnymi lub mającymi zastosowanie w razie porozumienia stron (ugody), Trybunał Sprawiedliwości uznał, że wskazane wyżej przepisy dyrektywy 93/13 sprzeciwiają się oszacowaniu przez sądy krajowe poziomu wynagrodzenia, jakie byłoby należne prawnikowi za wykonane usługi.

Trybunał Sprawiedliwości zaznaczył, że za zastąpieniem abuzywnych postanowień umownych przepisami dyspozytywnymi lub mającymi zastosowanie w razie ugody może przemawiać szczególnie stan niepewności prawnej powstały na skutek unieważnienia umowy, który nie powinien obciążać konsumenta. W przypadku umów o świadczenie usług prawniczych może on wynikać np. z możliwości domagania się przez prawnika wynagrodzenia za wykonane usługi na innej podstawie prawnej[30] czy ryzyka utraty ważności lub skuteczności innych powiązanych umów. Katalog takich przyczyn jest niewątpliwie otwarty i – jak się wydaje – może być również związany z koniecznością dokończenia prowadzonych spraw konsumenta w oparciu o wiedzę, umiejętności i inne osobiste przymioty zleceniobiorcy. Kontynuując wcześniejszą linię orzeczniczą zakazującą zastępowania abuzywnych postanowień umownych zmianą ich treści przez sąd krajowy[31], trybunał uznał za niedopuszczalne uzupełnienie umowy o świadczenie usług prawniczych jedynie w oparciu o przepisy ogólne, nieprzeznaczone tej umowie, które umożliwiałyby sądowi ustalenie poziomu należnego wynagrodzenia z tytułu świadczonych usług na podstawie wyłącznie własnego oszacowania, choćby było ono dokonywane w sposób racjonalny.

W związku z konkluzjami przedstawionego rozstrzygnięcia Trybunału Sprawiedliwości w świetle prawa polskiego nasuwa się pytanie o dopuszczalność stosowania art. 735 § 2 k.c. w celu zastąpienia abuzywnych postanowień umownych dotyczących wynagrodzenia za usługi prawnicze. W sytuacji odpłatnego zlecenia wyłączenie z treści umowy abuzywnych postanowień regulujących wynagrodzenie za usługi prawnicze mogłoby prowadzić do nieważności umowy i powodować szereg niekorzystnych skutków dla konsumenta. Wynagrodzenie za usługi prawnicze jest bowiem elementem przedmiotowo nieistotnym umowy (*naturalia negotii*) i z mocy ustawy przysługuje zawsze, ilekroć nie ma dostatecznych podstaw do stwierdzenia, że strony umówiły się na zlecenie nieodpłatne (zob. art. 735 § 1 w zw. z art. 56 k.c.). Natomiast zgodnie z art. 735 § 2 k.c., który można uznać za specjalnie dedykowany do umów o świadczenie usług

30 Por. A. Wiewiórowska-Domagalska, *Sprawa wynagrodzenia litewskiego adwokata*…, pkt 2.4.3. i 2.4.4.

31 Zakaz ten nie wyklucza jednak wykładni umowy uzupełnionej przepisami dyspozytywnymi lub mającymi zastosowanie w razie porozumienia stron. Por. wyrok TS z dnia 25 listopada 2020 r. (C-269/19), LEX nr 3082725.

prawniczych na podstawie art. 750 k.c., w przypadku, w którym nie ma obowiązującej taryfy[32] i nie umówiono się na określoną wysokość wynagrodzenia, zleceniobiorcy należy się wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy. Wydaje się więc, że niewiążące na skutek abuzywności postanowienia dotyczące wynagrodzenia za usługi prawnicze mogą zostać zastąpione w pierwszej kolejności cennikiem taryfowym, a w razie jego braku wartością rynkową wykonanych usług. W kontekście wskazówek zawartych w uzasadnieniu wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 12 stycznia 2023 r. (C-395/21) godzi się zauważyć, że ustalenie wysokości wynagrodzenia za usługi prawnicze ani według taryfy, ani według stawek rynkowych nie wymaga kreatywnego oszacowania przez sąd, a jedynie zastosowania regulacji prawnej oraz kontroli dowodów potwierdzających rynkową wartość określonej pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, należy stwierdzić, że art. 735 § 2 k.c. może mieć zastosowanie do zastąpienia abuzywnych postanowień dotyczących wynagrodzenia w umowach o świadczenie usług prawniczych. Tym bardziej że niekwestionowanym celem ochrony konsumentów jest jedynie przywrócenie sytuacji prawnej, jaka zaistniałaby między stronami umowy o świadczenie usług prawniczych, gdyby zobowiązaniowy stosunek konsumencki nie został ukształtowany przez niedozwolone postanowienia umowne.

7. Podsumowanie i wnioski

Problematyka abuzywności postanowień umownych w umowach o świadczenie usług prawniczych jest rzadko podejmowana w literaturze. Jak dotychczas nie zajmowała ona też dostatecznej uwagi nadzoru publicznego nad rynkiem działalności prawniczej, zarówno sprawowanego przez Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, jak i Ministra Sprawiedliwości oraz prawnicze samorządy zawodów zaufania publicznego. Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 12 stycznia 2023 r. (C-395/21) dotyczący niezachowania wymogów transparentności umów o świadczenie usług prawniczych oraz skutków jego naruszenia powinien być więc przedmiotem pogłębionych refleksji i wniosków dla całego środowiska prawniczego. Nie można bowiem świadczyć usług prawniczych konsumentom z pominięciem szczególnych gwarancji, jakie stwarza obowiązujący porządek prawny dla tej kategorii klientów. Naiwnością jest natomiast niedostrzeganie powszechnych i narastających problemów związanych z różnymi nadużyciami swobody w kształtowaniu stosunków umownych z udziałem konsumentów. Mimo że w znacznie większym stopniu dotyczą one nieregulowanego rynku usług prawniczych, to jednak

32 Zob. np. rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265) oraz rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800). Wprawdzie wymienione przypisy regulujące tzw. koszty zastępstwa procesowego wiążą jedynie sąd orzekający o kosztach postępowania sądowego, niemniej jednak przepisy korporacyjne (por. np. art. 22^5 § 1 z art. 22^5 § 2 i 3 u.r.p.) oraz proceduralne traktują je jako minimalne wynagrodzenie pełnomocników zawodowych (zob. art. 98 § 3 w zw. z art. 109 § 2 k.p.c.).

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

nie powinny być również bagatelizowane przez usługodawców wykonujących prawnicze zawody zaufania publicznego. Z punktu widzenia nadzoru samorządowego nad należytym wykonywaniem tych zawodów wymaga rozważenia wprowadzenie wyspecjalizowanych reguł deontologicznych dedykowanych dookreśleniu unormowań dotyczących ochrony konsumentów.

Bibliografia

Gnela B., *Umowa konsumencka w polskim prawie cywilnym i prywatnym międzynarodowym*, Warszawa 2013, LEX 2013/el.

Jabłoński M., Koźmiński K., *Prawnik też „abuzywny"*, „Rzeczpospolita" z dnia 2 lutego 2023 r.

Jagielska M., *Ochrona strony słabszej*, [w:] Verba volant, scripta manent*: księga jubileuszowa dedykowana Profesor Bogusławie Gneli*, red. A. Kaźmierczyk, K. Michałowska, M. Szaraniec, Warszawa 2023.

Namysłowska M., Jabłonowska A., *Przejrzystość warunków umownych i praktyk handlowych a ochrona konsumentów w gospodarce cyfrowej*, [w:] Verba volant, scripta manent*: księga jubileuszowa dedykowana Profesor Bogusławie Gneli*, red. A. Kaźmierczyk, K. Michałowska, M. Szaraniec, Warszawa 2023.

Olczyk M., *Dopuszczalność kontroli wynagrodzenia* success fee *jako niedozwolonego postanowienia w umowie o odpłatne świadczenie usług prawnych przez adwokata lub radcę prawnego*, „Transformacje Prawa Prywatnego" 2016, nr 2.

Sołtys B., *Charakterystyka i sens normatywnego wyróżnienia grupy umów o świadczenie usług prawniczych*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji" 2018, nr 112.

Sołtys B., *Rozdzielenie zakresów prawniczej działalności regulowanej i wolnej* – de lege lata *i* de lege ferenda, „Przegląd Sejmowy" 2021, nr 3.

Skuczyński P., *Etyka adwokatów i radców prawnych*, Warszawa 2016.

Strugała R., [w:] *Zobowiązania. Przepisy ogólne i powiązane przepisy Księgi I KC. Tom I. Komentarz*, red. P. Machnikowski, Warszawa 2022.

Tomaszek A., *Deontologia zawodu adwokata i radcy prawnego wobec otwarcia korporacji*, „Monitor Prawniczy" 2009, nr 22.

Wiewiórowska-Domagalska A., *Wydumane ryzyko utraty zarobku przez prawnika*, „Rzeczypospolita" z dnia 22 lutego 2023 r.

Wiewiórowska-Domagalska A., *Sprawa wynagrodzenia litewskiego adwokata i jej stosowanie do umów o świadczenie usług prawnych i kredytów frankowych. Czy mamy do czynienia z przełomem? Glosa do wyroku TS z dnia 12 stycznia 2023 r., C-395/21 (D.V.)*, LEX el. 2023.

Piotr Krzysztof Sowiński[1]
Uniwersytet Rzeszowski
ORCID ID: 0000-0003-2210-5877

UCHYLENIE TAJEMNICY ZAWODOWEJ W TRYBIE ART. 180 § 2 K.P.K. A NIEZALEŻNOŚĆ ZAWODOWA RADCY PRAWNEGO. UWAGI POLEMICZNE

ABSTRACT

Exemption from professional secrecy under article 180 § 2 of the Polish Code of Criminal Procedure and the professional independence of an attorney-at-law. Polemical remarks

The subject of this publication is the professional independence of an attorney-at-law and its normative sources. The work attempts to answer the question to what extent the aforementioned independence is influenced by the professional secrecy and whether the exemption from this secrecy in the manner provided by separate regulations, including by the article 180 § 2 of the Polish Code of Criminal Procedure, decreases the professional independence of an attorney-at-law. The text is polemical in nature.

Keywords: attorney-at-law, profession, professional secrecy, professional independence, exemption from professional secrecy, criminal proceedings, civil proceedings, evidence, witness, testimony

1 Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Rzeszowskiego, kierownik Zakładu Prawa Karnego Procesowego, radca prawny, autor kilkudziesięciu publikacji naukowych i monograficznych z zakresu prawa karnego procesowego i innych.

Słowa kluczowe: radca prawny, zawód, tajemnica zawodowa, niezależność zawodowa, zwolnienie z tajemnicy zawodowej, postępowanie karne, postępowanie cywilne, dowód, świadek, zeznania

1. Uwagi wstępne

Bez wątpienia niezależność radcy prawnego jest wartością normatywnie gwarantowaną, choć cechę „n i e z a l e ż n o ś c i" przepis art. 40 ust. 1 ustawy o radcach prawnych[2] (dalej: u.r.p.) przypisuje wyraźnie tylko samorządowi zawodowemu w zakresie wykonywanych przezeń zadań, który jest zarazem obowiązkową formą zorganizowania osób wykonujących ten zawód (art. 5 ust. 1 u.r.p.). Na poziomie samorządu zawodowego niezależność ta oznacza podległość wyłącznie („tylko") przepisom prawa, co jest podporządkowaniem oczywistym, zważywszy na to, że w demokratycznym państwie prawo stanowi wartość nadrzędną oraz pełni funkcję regulatora wszelkich stosunków społecznych. W przypadku samych radców prawnych ustawa częściej posługuje się terminem „s a m o d z i e l n y"[3], w ten właśnie sposób opisując i zajmowane przez wykonującego zawód w ramach stosunku pracy radcę prawnego stanowisko (art. 9 ust. 1 u.r.p.), i sposób prowadzenia przezeń spraw przed organami orzekającymi (art. 14 ust. 1 u.r.p.). Jeśliby pamiętać, że na gruncie języka polskiego „niezależność" oznacza tyle, ile „niepodporządkowanie komuś lub czemuś", ale i „niekierowanie się interesem żadnej grupy społecznej"[4], a słowo „samodzielny" oznacza także „niezależność instytucjonalną[5]", to możemy łatwo dojść do wniosku, że obok samego samorządu radców prawnych także i jego członków cechuje brak podporządkowania oraz samodzielność decyzyjna w sprawach i samego zawodu, i świadczonej w ramach tego zawodu pomocy prawnej. Przedmiotowy zakres tej ostatniej wyznacza art. 2 w zw. z art. 4 i art. 6 ust. 1 u.r.p., przy czym wskazane w tym ostatnim przepisie rodzaje aktywności zawodowej są jedynie przykładowe („w szczególności").

Oczywiście powyższe zestawienie jest moim własnym subiektywnym oglądem ustawowych źródeł zawodowej niezależności radcy prawnego, na tyle jednak umotywowanym, że zasługującym na uwagę. W mojej ocenie przepisy te mają zupełnie zasadnicze znaczenie dla określenia prawnych podstaw niezależności czy też samodzielności radcy prawnego jako osoby parającej się zawodem służącym i poszczególnym obywatelom, ale i społeczeństwu *in genere*, a przez to zaliczanym do tzw. z a w o d ó w z a u f a n i a

2 Ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1166).

3 O niezależności stanowi natomiast art. 7 ust. 1 Kodeksu Etyki Radcy Prawnego (dalej: KERP), gdzie traktuje się tę niezależność jako „gwarancję ochrony praw i wolności obywatelskich, demokratycznego państwa prawnego i funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości", https://kirp.pl/wp-content/uploads/2022/12/kodeks-etyki-radcy-prawnego-%E2%80%93-tekst-ujednolicony-po-zmianach-przyjetych-przez-nadzwyczajny-krajowy-zjazd-radcow-prawnych-w-dn.-6-8-lipca-2022-r..pdf [dostęp: 18 lipca 2023 r.].

4 https://sjp.pwn.pl/sjp/niezalezny;2490308.html [dostęp: 18 lipca 2023 r.].

5 https://sjp.pwn.pl/sjp/samodzielny;2519049.html [dostęp: 18 lipca 2023 r.].

publicznego[6]. Zaufanie to buduje szereg czynników, od normatywnego osadzenia danego zawodu poprzez profesjonalizm jego przedstawicieli, rzetelne (w tym etyczne) podejście do obowiązków zawodowych zabezpieczone odpowiedzialnością materialną i dyscyplinarną aż po przekonanie, że ci sami zawodowcy kierują się wyłącznie interesem swoich klientów. Na to ostatnie przekonanie wpływ może mieć instytucja tajemnicy zawodowej, której funkcją nie jest przecież ochrona interesów samych zawodowców, lecz właśnie osób, które „w zaufaniu do publicznych funkcji […] radcy prawnego […] powierzają mu wiedzę o faktach, którą nie chcą na ogół dzielić się z innymi osobami"[7].

W praktyce dnia codziennego zachowanie niezależności pozwala wykonywać nasz zawód zgodnie z obowiązującym prawem i sumieniem, ale i godnie. W jakimś sensie niezależny radca prawny to przede wszystkim radca prawny niepoddający się żadnym naciskom, zarówno co do treści, jak i kierunku podejmowanych przezeń działań zawodowych, co wymaga od wykonującego ten zawód prawnika sporej asertywności. Ta oczywista – z perspektywy radcy prawnego – wartość niekoniecznie jest wartością podzielaną przez naszych klientów, którym zdarza się oczekiwać od nas nie tyle stanowiska rzetelnego, ile potwierdzającego ich ogląd sprawy lub rozgrzeszającego ich z własnych, częstokroć pochopnych i nieprzemyślanych działań. Takie oczekiwanie jest myleniem pomocy prawnej z teatralną klaką, a radcy prawnego ze zwykłym pochlebcą. „Wola klienta jest […] kluczowa" (s. 86) tylko o tyle, o ile da się ona pogodzić z prawem (materialnym i procesowym), ale i wiążącą radcę prawnego, którego ten zatrudnia, etyką zawodową[8].

Powyższe uwagi zdają się tylko potwierdzać celowość zajęcia się problemem niezależności zawodowej radcy prawnego. Z tej perspektywy należy pozytywnie ocenić fakt, iż w naszym środowiskowym periodyku pojawił się tekst pióra Tomasza Niedzińskiego *Tajemnica zawodowa radców prawnych oraz ich niezależność*[9], przy czym już znacznie surowiej oceniałbym zawartość tej publikacji. Już na wstępie przydarzyło się bowiem napisać Tomaszowi Niedzińskiemu, że jego celem jest „ukazanie złożoności obowiązującej [radców prawnych] tajemnicy zawodowej, której uregulowanie może się różnić w zależności od rodzaju toczącego się postępowania". Stwierdzenie to jest najzupełniej błędne, bo choć faktycznie regulacje procesowe dotyczące tajemnicy radcy prawnego różnią się, to przecież owo zróżnicowanie nie wpływa ani na zakres podmiotowy, ani na zakres przedmiotowy tej tajemnicy, bo też jej stabilnym źródłem pozostaje przepis właściwej ustawy, tu: art. 3 ust. 3 u.r.p. Na gruncie proceduralnym różne mogą być przesłanki

6 Szerzej P. Kardas, *Konstytucyjne i ustawowe aspekty ochrony tajemnicy zawodowej powierzanej przedstawicielom zawodów zaufania publicznego*, „Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych" 2014, nr 4, s. 5–7; Może i jest to więc cecha charakterystyczna tych zawodów, z pewnością jednak nie jest to cecha dystynktywna. Nie jest wszak tak, że tajemnica zawodowa wiąże się wyłącznie z tymi zawodami, jak zdają się twierdzić S. Patyra, *Tajemnica zawodowa radcy prawnego w procesie karnym. Konstytucyjne gwarancje i ustawowe założenia*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe" 2018, nr 4, s. 10 oraz K. Dąbrowski, *Ochrona tajemnicy zawodowej radcy prawnego i adwokata w polskim procesie karnym i cywilnym – uwagi krytyczne*, „Acta Iuris Stetinensis" 2022, nr 4 (vol. 40), s. 43.

7 Postanowienie SA we Wrocławiu z dnia 4 listopada 2010 r., II AKz 588/10, LEX nr 621274.

8 Jak się wydaje, w podobny sposób postrzega niezależność radcy prawnego także R. Stankiewicz, *O istocie zawodu radcy prawnego*, „Acta Universitatis Wratislaviensis" 2020, nr 123, s. 269.

9 „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe" 2022, nr 2 (31), s. 83–93.

dopuszczenia i/lub wykorzystania dowodu z zeznań lub dokumentów zawierających poufne dane, nie zaś kształt tajemnicy radcy prawnego, która pozostaje niezmienna.

2. Uwagi szczegółowe

Autor, podnosząc szczególną rolę zawodu radcy prawnego, pomija milczeniem wspomniane przeze mnie przepisy ustawy korporacyjnej z dnia 6 lipca 1982 r., choć te mają zasadnicze znaczenie dla zrozumienia fenomenu niezależności radcy prawnego. Listę pominiętych przepisów ustawy z 1982 r. dopełnia:

- art. 9 ust. 4 u.r.p., który zakazuje wydawania radcy prawnemu polecenia wykonania „czynności wykraczającej poza zakres pomocy prawnej", co można odebrać jako środek chroniący radcę przed szykanami ze strony pracodawcy w razie, gdyby ten chciał w ten sposób „zdyscyplinować" go, skłaniając do większej spolegliwości;
- art. 9 ust. 1 *in fine* u.r.p., który podporządkowuje radcę prawnego zatrudnionego na tzw. etacie bezpośrednio kierownikowi macierzystej jednostki organizacyjnej, bo też wzmacnia to pozycję radcy w strukturze tej jednostki.

Od strony czysto redakcyjnej razi to, że w *Tajemnicy zawodowej radców…* często pisze się o jakimś normatywnie uwarunkowanym problemie, bez wskazania na konkretny przepis, który ten problem reguluje. Jest to maniera tyleż nieprawidłowa, ileż uciążliwa dla czytelnika, bliższa niestety tekstowi publicystycznemu niż naukowemu. I tak pisze się tam o kryteriach podmiotowych kandydata na radcę prawnego (s. 84), pomijając art. 24 u.r.p.; pisze się o tajemnicy zawodowej (s. 84–85), pomijając nie tylko art. 3 ust. 3 u.r.p.[10], lecz także ograniczenie tej tajemnicy wynikające z ust. 6 tego przepisu[11]. Pisze się wreszcie o „głównym" celu postępowania karnego, zapominając wskazać na art. 2 § 1 pkt 1 k.p.k., ale i dodać, że to niejedyny cel tego postępowania. Podobnie rzecz przedstawia się z cywilnoprocesowymi rozwiązaniami w zakresie ochrony tajemnicy zawodowej; w tekście brak odwołania do art. 261 § 2 k.p.c.[12] lub art. 83 § 2 k.p.a.[13] (s. 90). Na s. 90 pisze się enigmatycznie o procedurze podatkowej, nie wskazując na art. 196 § 2 ordynacji podatkowej[14].

Przydarza się napotkać w *Tajemnicy zawodowej radców…* zdania niejasne i sprawiające wrażenie niepowiązanych z poprzedzającym je fragmentem wypowiedzi. Jaki sens ma zdanie ze s. 88 „Dodatkowo zakazane będą pewne dowody – zakazom takim

10 W to miejsce powołuje przepis art. 18 i art. 21 KERP, które choć wiążą przedstawicieli tego zawodu, w hierarchii źródeł prawa zajmują niższą pozycję niż art. 3 u.r.p. Inna sprawa, że doszukując się deontologicznych źródeł tajemnicy zawodowej, należało raczej wskazać na art. 15 ust. 1–3 KERP.

11 Ograniczenie to dostrzega natomiast S. Patyra, *Tajemnica zawodowa…*, s. 13.

12 Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1805 z późn. zm.).

13 Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 775 z późn. zm.).

14 Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2651 z późn. zm.).

podlegają m.in. radcowie prawni"? Na czym ma polegać owa „dodatkowość" i jakie to „pewne dowody" ma autor na myśli? Przecież to nie radcowie prawni zostali objęci zakazem, lecz ich depozycje, i to w granicach określonych przez art. 180 § 2 k.p.k.[15], gdyż to zeznania są dowodem (środkiem dowodowym). Niezrozumiałe kontekstowo jest zdanie ze s. 87 „Pełnomocnikiem może być zarówno adwokat, jak i radca prawny", bo też zamieszczono je po zdaniu dotyczącym celu postępowania karnego i nie powiązano ich ze sobą logicznie. Zdanie to miałoby sens, jedynie gdyby chcieć powiązać ten rodzaj aktywności zawodowej z niewymienionym tam art. 88 § 1 zd. pierwsze k.p.k., uznając ją za oczywisty przejaw jednej z postaci pomocy prawnej, to jest „występowania przed urzędami i sądami […]" (art. 6 ust. 1 u.r.p.) oraz dodając, że także ta aktywność implikuje obowiązek zachowania przez radcę prawnego tajemnicy zawodowej. Zamiast o oczywistym obowiązku zeznawania prawdy w przypadku zwolnienia w trybie art. 180 § 2 k.p.k., co wynika wprost z przemilczanego na s. 89 przepisu art. 190 § 1 k.p.k. w zw. z art. 233 § 1 k.k.[16], może raczej warto było wspomnieć o tym, że zeznanie od takiego radcy prawnego odbiera się na rozprawie prowadzonej z wyłączeniem jawności, co służy ochronie wiążącej go tajemnicy i nierozpowszechnianiu ujawnionych takim zeznaniem okoliczności (art. 181 § 1 w zw. z art. 180 § 2 k.p.k.)?

Unikałbym używania zwrotu „*lex specialis* od zasady […]" jak na s. 89. Artykuł 180 § 2 k.p.k. jest z pewnością przepisem szczególnym w stosunku do ogólnego przepisu art. 3 ust. 3 u.r.p.[17], nie zaś zasady, ta bowiem stanowi swego rodzaju ideę rozstrzygnięcia węzłowej kwestii prawnej[18]. Od zasad są wyjątki, nie zaś *leges speciales*, aż chciałoby się za nieśmiertelnym Sherlockiem Holmsem zakrzyknąć – toż to elementarne! W zdaniu ze s. 88 „w toku postępowania decyzję podejmuje sąd, który prowadzi postępowanie" zabrakło dopełnienia, iż chodzi o postępowanie sądowe. Zapewniam, że procedurze karnej obcy jest „radca prawny z urzędu, jak i z wyboru[19]" (s. 87), natomiast znany jest aż za dobrze obrońca (obrona) z urzędu (*vide*: art. 78 § 1 i § 1a k.p.k.) lub obrońca (obrona) z wyboru (*vide*: art. 83 § 1 k.p.k.), którymi może być jedynie osoba uprawniona do obrony według przepisów o ustroju adwokatury lub ustawy o radcach prawnych (art. 82 k.p.k.). W tym wypadku nawet tak mała różnica… czyni różnicę.

Adresatem wspomnianego na s. 87 zakazu dowodowego dotyczącego tajemnicy obrończej nie jest każdy radca prawny, a tylko taki radca prawny, który pełnił lub pełni nadal funkcję obrońcy w jakimkolwiek innym postępowaniu karnym. Okolicznością kwantyfikującą jest więc funkcja obrońcy, nie zaś wykonywanie zawodu radcy prawnego w jakiejkolwiek formie dopuszczonej przez ustawę z 1982 r.[20] Podobnie rzecz ma

15 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1375 z późn. zm.).

16 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1138 z późn. zm.).

17 Inna sprawa, że jest on też przepisem szczególnym także w stosunku do art. 177 § 1 k.p.k. oraz art. 261 § 1 k.p.c., które zakładają powszechność obowiązku złożenia zeznań w charakterze świadka (odpowiednio: „każda osoba wezwana ma obowiązek…" i „nikt nie ma prawa odmówić zeznań…"), czego również nie zaznacza się w *Tajemnicy zawodowej radców…*

18 S. Waltoś, *Proces karny. Zarys systemu*, Warszawa 1996, s. 197.

19 Zna ich natomiast art. 117 i n. k.p.c.

20 W doktrynie uznaje się tajemnicę obrończą za „kwalifikowaną postać tajemnicy adwokackiej i radcy prawnego" – zob. J. Uliasz, *Tajemnica zawodowa adwokatów i radców prawnych jako gwarancja ochrony*

się z zakazem dowodowym dotyczącym tzw. tajemnicy quasi-obrończej. Podobny zakaz obejmuje też radcę prawnego działającego na podstawie art. 245 § 1 k.p.k.[21], ale ten akurat przypadek umknął zupełnie uwadze Tomasza Niedzińskiego. Inna sprawa, że *passus* dotyczący art. 178 pkt 1 k.p.k. sprawia wrażenie źle umiejscowionego, zamiast bowiem w podrozdziale 2 winien się znaleźć w podrozdziale 3, zakładając oczywiście, że wspomnianą w tym przepisie tajemnicę obrończą potraktujemy jako szczególną postać tajemnicy zawodowej, co nie jest w doktrynie aż tak oczywiste. Tajemnica obrończa i quasi-obrończa nie podlegają uchyleniu, co jest podstawą do zakwalifikowania art. 178 pkt 1 k.p.k. do grupy zakazów bezwzględnych[22].

Na s. 88 przedstawia się art. 180 k.p.k. jako przepis zezwalający osobom związanym tajemnicą informacji niejawnych o klauzuli tajności „zastrzeżone" lub „poufne" oraz tajemnicą zawodową na odmowę zeznań, co jest stwierdzeniem niesatysfakcjonującym. Raz, że podstawą tą nie jest „cały" art. 180 k.p.k., a „tylko" jego § 1, a dwa, że wyliczenie to jest niepełne, pomija bowiem tajemnicę związaną z wykonywaniem funkcji. Autor nie wyjaśnia powodów, dla których przywołuje ten przepis, aczkolwiek aż prosiło się, by w tym właśnie miejscu podnieść istniejącą onegdaj niesymetryczność ochrony obu pokrewnych zawodów prawniczych, to jest adwokatów i radców prawnych. Podczas gdy adwokaci mieli od początku zapewnioną ochronę w trybie art. 180 § 2 k.p.k., radcowie prawni aż do roku 2000 byli chronieni przez § 1 tego przepisu[23]. Oznaczało to, że poczynając od daty uchwalenia Kodeksu postępowania karnego z 1997 r., byli oni poddani także decyzjom prokuratorskim, a nie wyłącznie sądowym, jak miało to miejsce w przypadku adwokatów, a decyzje te nie były obwarowane żadnym, nawet tak ogólnikowym warunkiem, jak „dobro wymiaru sprawiedliwości", wskutek czego nie podlegały ówcześnie żadnej kontroli instancyjnej[24].

Z perspektywy warsztatu naukowego niewytłumaczalne jest, dlaczego w omawianej tu *Tajemnicy zawodowej radców…* tak ubogo prezentuje się wykaz bibliograficzny, który dotyczy źródeł dotyczących postępowania karnego? Oczywiście na upartego – *m'excuse pour le langage familier* – można twierdzić, że najlepsze pomysły to pomysły własne, ale nie zawsze reguła ta sprawdza się w stu procentach. A przecież sięgnięcie po

sfery prywatnej jednostki, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego" 2021, nr 4, s. 404, a nawet za „subkategorię tajemnicy zawodowej" tych samych prawników – tak S. Patyra, *Tajemnica zawodowa…*, s. 14. Zdarza się też, że rozróżnienie na tajemnicę obrończą i adwokacką bywa kwestionowane, co nie oznacza, że dzieje się to w sposób przekonujący – por. M. Borek, *Dylemat etyczny adwokata – bezwzględny charakter tajemnicy adwokackiej oraz dopuszczalność zwolnienia z niej w toku postępowania karnego*, „Przegląd Prawno-Ekonomiczny" 2017, nr 4 (41), s. 98.

21 Jest to przypadek tzw. quasi-obrony. Tak P.K. Sowiński, *Prawo oskarżonego do obrony. Obrona formalna*, Rzeszów 2022, s. 178 i 239.

22 R.A. Stefański, S. Zabłocki, *Kodeks postępowania karnego. Tom II. Komentarz do art. 167–296*, LEX 2019, teza 1 do art. 178.

23 Art. 1 pkt 5 ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania karnego, ustawy – Przepisy wprowadzające Kodeks postępowania karnego oraz ustawy – Kodeks karny skarbowy (Dz.U. nr 62, poz. 717).

24 Tu należy się wyjaśnienie, że „dobro wymiaru sprawiedliwości" jako przesłanka zwolnienia w trybie art. 180 § 1 k.p.k. pojawiła się w tym przepisie dopiero w 2015 r. W tym też roku wprowadzono do art. 180 § 1 k.p.k. możliwość zażalenia na decyzję w przedmiocie zwolnienia z obowiązku zachowania jednej z wymienionych tam tajemnic.

dorobek doktryny nie tylko nie uwłacza piszącemu, lecz umożliwia mu weryfikację głoszonych poglądów lub zmierzenie się z cudzymi. Tymczasem w *Tajemnicy zawodowej radców…* cytowane są ledwie dwa źródła z zakresu nauki prawa karnego procesowego w postaci *Komentarza do kodeksu postępowania karnego* pod redakcją prof. Jerzego Skorupki (LEX 2021) oraz *Tajemnicy radcowskiej w Kodeksie postępowania karnego* Joanny Brylak. Pierwsze z tych źródeł, choć niewątpliwie zacne, siłą rzeczy nie skupia się na problemie zwolnienia radcy prawnego z tajemnicy zawodowej. Dlaczego więc Tomasz Niedziński ignoruje wszystkie opracowania monograficzne dotyczące ochrony tajemnicy zawodowej, w tym tak fundamentalne jak Barbary Kunickiej-Michalskiej, *Ochrona tajemnicy zawodowej w polskim prawie karnym* (Warszawa 1972) i Kazimierza Łojewskiego, *Instytucja odmowy zeznań w polskim procesie karnym* (Warszawa 1970)? Skąd ta niechęć do sięgnięcia po moje własne, skądinąd pierwsze pod rządami k.p.k. z 1997 r., monograficzne opracowanie *Prawa świadka do odmowy zeznań w procesie karnym* (Warszawa 2004)? Dlaczego brak najmniejszego choćby odwołania do znacznie nowszego dzieła Michała Rusinka, *Tajemnica zawodowa i jej ochrona w polskim procesie karnym* (Kraków 2007) czy tegoż *Z problematyki zakazów dowodowych w postępowaniu karnym* (Warszawa 2019)? Listę nieobecnych uzupełniają niestety publikacje cząstkowe w postaci: *Tajemnica przesłuchania z wyłączeniem jawności* Ryszarda Andrzeja Stefańskiego [w:] „Prokuratura i Prawo" 11/2003; *Prawnokarne aspekty ochrony tajemnicy osób świadczących pomoc prawną* Krzysztofa Brocławika [w:] „Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych" 1/2000; *W sprawie sporu o tajemnicę adwokacką* Kazimierza Buchały [w:] „Palestra" 2/1969; *Tajemnica adwokacka w procesie karnym. Glosa do wyroku z 12.11.1964 r. (II K 1018/61)* Mariana Cieślaka [w:] „Państwo i Prawo" 3/1966; *O niektórych zagadnieniach przestrzegania tajemnicy zawodowej przez adwokata – podejrzanego w procesie karnym* Alfreda Kaftala [w:] „Palestra" 4/1963 i tegoż samego *Procesowe zagadnienia tajemnicy adwokackiej* [w:] „Palestra" 1/1970.

Z perspektywy samodzielności naukowej każdy z nas może eksplorować dowolne obszary badawcze, byleby były to obszary spójne. Takim elementem spajającym w ocenie autora jest tajemnica zawodowa radcy prawnego, co jest wskazaniem słusznym, tyle tylko, że – w mojej i tylko w mojej ocenie – trafniejsze[25] byłoby skupienie się na pozostałych procedurach sądowych, w tym na nieobecnych w tym tekście przepisach Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia[26], który odmawia sądowi prawa do zwolnienia świadka z tajemnicy związanej z wykonywaniem zawodu radcy prawnego (art. 41 § 4 pkt 1 k.p.w.), stając się tym samym przykładem wywyższenia niezależności tego radcy ponad dobro wymiaru sprawiedliwości w sprawach drobniejszej natury. W to miejsce mamy do czynienia z tekstem, który łączy procedurę sądową z inną, procedurę krajową z zakrajową.

Choć w *Tajemnicy zawodowej radców…* pisze się o braku możliwości zwolnienia z tajemnicy radcy prawnego w innych procedurach, żaden z przepisów tych „innych

25 Otwarte pozostaje pytanie, dlaczego więc zabrakło w omawianym tekście analizy chociażby art. 69 ust. 1 czy art. 71 ust. 1 lub art. 105da i art. 105la ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 275 z późn. zm.).

26 Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1124).

procedur" nie został tam nawet sygnalnie przywołany, aczkolwiek zasługiwał na to przede wszystkim art. 261 § 2 k.p.c. lub art. 83 § 2 k.p.a. Tam też należało wskazać, że ocenę, czy złożenie zeznania wiązałoby się „z pogwałceniem istotnej tajemnicy zawodowej", ustawodawca w art. 261 § 2 k.p.c. pozostawia świadkowi, sama zaś przesłanka „istotności" ma charakter wysoce subiektywny[27], a przez to niepoddający się weryfikacji ze strony sądu. Mimo swej niedoskonałości art. 261 § 2 k.p.c. jest jednak wyrazem pewnego kompromisu pomiędzy koniecznością uzyskania dowodu z zeznań danego profesjonalisty a potrzebą ochrony wartości pozakodeksowych (tu: tajemnicy radcy prawnego). Skąd myśl o kompromisowości tego rozwiązania? Ano stąd, że w przypadku tajemnicy zawodowej ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie kategorycznego zakazu przesłuchania osób zobowiązanych do zachowania takiej tajemnicy, co mogłoby przybrać postać wzorowaną na art. 259 k.p.c., który traktuje o „niemożności bycia świadkiem" wymienionych tam osób, lub na art. 259[1] k.p.c., który wyklucza przesłuchanie świadka (tu: mediatora) co do określonych faktów. Taka konstrukcja art. 261 § 2 k.p.c. powoduje, że sąd przyjmie zeznania od świadka – radcy prawnego[28], który – mimo przysługującego mu prawa odmowy zeznań – zechciałby je jednak złożyć, choćby nawet narażając się na odpowiedzialność dyscyplinarną w obrębie własnej grupy zawodowej[29]. Z tej perspektywy rozwiązanie obowiązujące na gruncie art. 180 § 2 k.p.k. lepiej zabezpiecza tajemnicę zawodową, nie dopuszcza bowiem do sytuacji, w której uchylenie tajemnicy zawodowej będzie wyrazem *sui generis* samowoli radcy prawnego wezwanego w charakterze świadka. Żadnej z tych uwag autor nie czyni, ograniczając się na s. 90 do lapidarnego stwierdzenia, iż w odnośnych procedurach m.in. „została przewidziana możliwość odmowy zeznań". Wbrew jednak temu, co tam się pisze, owa możliwość nie dotyczy imiennie wskazanego przez przepis „radcy prawnego", lecz każdego profesjonalisty objętego obowiązkiem zachowania tajemnicy zawodowej, bo imienne wskazanie radcy prawnego jest udziałem wyłącznie art. 180 § 2 k.p.k.

Pisze się na s. 88 *Tajemnicy zawodowej…*, jakoby „art. 180 k.p.k. stanowił, że osobom obowiązanym do zachowania […] tajemnicy związanej z wykonywaniem zawodu" służyło prawo odmowy zeznań, co jest stwierdzeniem nieprecyzyjnym. Prawo to wynika wyłącznie z § 1 tego przepisu, gdy tymczasem jego § 2 w ogóle nie precyzuje rodzaju uprawnienia przysługującego świadkowi. Pominięcie to nie stoi oczywiście na przeszkodzie konstatacji, że radcy prawnemu oraz innym wskazanym tam imiennie profesjonalistom w zależności od stopnia indagacji przez organ procesowy rzeczywiście będzie służyć albo prawo do odmowy odpowiedzi na pytania (pytania), albo odmowa zeznań[30]. O ile jednak

27 A. Turczyn, *Komentarz do art. 261*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany*, red. O.M. Piaskowska, LEX 2023, teza 4.

28 K. Knoppek, *Komentarz do art. 261*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Artykuły 1–366*, red. T. Wiśniewski, LEX 2021, teza 15.

29 Na podobnej konstrukcji zasadza się również niewymieniony przez autora art. 83 § 2 k.p.a., gdzie jest mowa o tym, że świadek „może odmówić odpowiedzi na pytania […]" mogące skutkować „naruszeniem obowiązku zachowania prawnie chronionej tajemnicy zawodowej".

30 Odmowa zeznań będzie wypadkową ograniczenia przesłuchania wyłącznie do kwestii objętych tajemnicą zawodową i niedociekania okoliczności tą tajemnicą nieobjętych. To samo prawo odmowy odpowiedzi na pytanie (pytania) lub odmowy zeznań jest zarazem jedynym środkiem służącym świadkowi do ochrony tajemnicy zawodowej na gruncie procesowym.

świadek z art. 180 § 1 k.p.k. ledwie „może odmówić zeznań", co nie wyklucza ich samorzutnego złożenia i to bez oglądania się na odnośne zwolnienie, o tyle świadek z art. 180 § 2 k.p.k. nie może być przesłuchany co do okoliczności objętych tajemnicą, bo warunkiem tego przesłuchania jest uprzednie uchylenie tajemnicy zawodowej („mogą być przesłuchiwane […] tylko wtedy, gdy"). Skoro do przesłuchania „co do faktów objętych tą tajemnicą" nie może dojść wcześniej, a więc jeszcze przed wydaniem przez sąd stosownego postanowienia, to świadek – radca prawny – pozbawiony jest okazji do samorzutnego złamania wiążącej go tajemnicy. Powyższe nie dotyczy sytuacji, w której taki świadek zechciałby zataić poufną proweniencję posiadanych informacji; w takim jednak wypadku na gruncie procesowym należałoby rozważyć kwestię wadliwości takiego przesłuchania i ewentualnej nielegalności uzyskanego w ten sposób dowodu z zeznań.

Od piszącego o tajemnicy zawodowej w kontekście art. 180 § 2 k.p.k. należałoby oczekiwać czegoś więcej niż tylko powtarzania jak mantry, że uchylenie tajemnicy radcy prawnego wymaga „łącznego („kumulatywnego") spełnienia przesłanki: dobra wymiaru sprawiedliwości i niemożliwości ustalenia okoliczności w oparciu o inne dowody" (dwukrotnie na s. 88 i raz na s. 89); już raczej należało obie te przesłanki dogłębnie przeanalizować. Cóż z tego że ustawodawca powołuje się na „dobro wymiaru sprawiedliwości", skoro przesłanka ta jest niedookreślona i budzi poważne wątpliwości interpretacyjne co do jej zakresu pojęciowego. Ta sama przesłanka jest w doktrynie określana mianem „dość ogólnej"[31], a nawet „niefortunnej"[32], a w nauce chyba tylko Tomasz Grzegorczyk uznał ją za „wyraźną"[33]. W orzecznictwie przesłankę dobra wymiaru sprawiedliwości próbuje się dekodować przez pryzmat potrzeby dotarcia do prawdy materialnej czy obiektywnej[34] lub trafnego rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu karnego. Powyższe wydaje się niemal oczywiste, zważywszy na fakt, że każde rozstrzygnięcie – nie tylko to odwołujące się do dowodu z zeznań profesjonalisty z art. 180 § 2 k.p.k. – winno bazować na „prawdziwych ustaleniach faktycznych" (art. 2 § 2 k.p.k.), stąd za naturalne należy uznać dążenie sądu do poczynienia takich ustaleń także kosztem uchylenia tajemnicy zawodowej. Mając to na uwadze, bardziej wymiernym warunkiem uchylenia tajemnicy radcy prawnego staje się niemożność ustalenia danej okoliczności za pomocą innego dowodu, nie zaś „dokumentu", jak przydarzyło się to napisać Tomaszowi Niedzińskiemu w pierwszym akapicie na s. 88. Wspomniana subsydiarność dowodu z zeznań radcy prawnego skłania do refleksji, iż dowód ten nie powinien być dowodem powoływanym na wstępie postępowania karnego, bo już z samego umiejscowienia takiego wniosku w czasie można dojść do przekonania, że prowadzący je organ

31 C. Kulesza, *Komentarz do art. 180*, [w:] *Kodeks postępowania karnego. Komentarz*, red. K. Dudka, LEX 2020, teza 2.

32 L.K. Paprzycki, *Komentarz do art. 180*, [w:] J. Grajewski, S. Steinborn, L.K. Paprzycki, *Kodeks postępowania karnego. Tom I. Komentarz do art. 1–424,* LEX 2013, teza 7.

33 T. Grzegorczyk, *Kodeks postępowania karnego. Tom I. Artykuły 1–467. Komentarz*, LEX 2014, teza 2 do art. 180.

34 Postanowienie SN z dnia 15 grudnia 2004 r., III KK 278/04, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego (Izba Karna i Wojskowa)" 2005, nr 3, poz. 28; postanowienie SN z dnia 19 maja 2020 r., I KZ 8/20, OSNKW 2020, nr 8, poz. 31; wyrok SN z dnia 11 stycznia 2017 r., IV KK 277/16, LEX nr 2216092.

nie tylko nie wyczerpał, ale wręcz nie zbadał możliwości posłużenia się dowodami doń „konkurencyjnymi".

Bez dwóch zdań konieczność łącznego spełnienia obu przesłanek z art. 180 § 2 k.p.k. ma na celu skuteczniejszą ochronę tajemnicy zawodowej, o której mowa w tym przepisie, a więc tajemnicy notarialnej, adwokackiej, radcy prawnego, doradcy podatkowego, lekarskiej, dziennikarskiej lub statystycznej oraz tajemnicy Prokuratorii Generalnej. Nie można wszak zapominać o roli pełnionej w art. 180 § 2 k.p.k. przez zwrot „tylko, wtedy". Zwrot ten pozwala sądzić, że dowód bazujący na jednej z tych tajemnic zawodowych jest dowodem tylko wyjątkowo dopuszczonym do procesu karnego, nie zaś dowodem typowym lub powszednim. Już samo to powinno determinować ocenę wniosku dowodowego, o którym mowa w tym przepisie. Artykuł 180 § 2 k.p.k. wyraźnie nakazuje ważenie wartości procesowych i pozaprocesowych, a jego konstrukcja nie przesądza, której z tych wartości *in concreto* winno udzielić się pierwszeństwa. W jakimś sensie jest to pocieszające dla wszystkich wzywanych przed oblicze wymiaru sprawiedliwości w charakterze świadka radców prawnych.

Wspomniany tu wniosek na etapie postępowania przygotowawczego może pochodzić wyłącznie od prokuratora, czego zupełnie nie dostrzega autor *Tajemnicy zawodowej…*, a tymczasem ograniczenie to – choć nierówno traktujące uczestników tego postępowania i ograniczające zasadę kontradyktoryjności – z pewnością może być postrzegane przez pryzmat wzmocnienia ochrony tajemnicy zawodowej radcy prawnego. Któż inny bowiem, jak nie organ prowadzący lub nadzorujący postępowanie przygotowawcze ma lepsze rozeznanie w jego potrzebach i realiach? Pozwala to – przynajmniej w teorii – uniknąć bezzasadnych i pochopnych wniosków stron, które pełny zakres prawa do inicjatywy dowodowej z art. 167 k.p.k. odzyskają dopiero na etapie postępowania jurysdykcyjnego. Ten wyjątek od reguły, iż dowody przeprowadza się na wniosek stron, jest zarazem widomym znakiem tego, że i ustawodawcy przydarza się tworzyć prawo w sposób racjonalny i podyktowany troską o wartości nadrzędne.

Rzeczywiście decyzja sądu podjęta na podstawie art. 180 § 2 k.p.k. przybiera postać postanowienia (s. 87), ale też postanowienie to ma postać decyzji zwalniającej wyłącznie w toku postępowania jurysdykcyjnego, podczas gdy – w przypadku wystąpienia z odnośnym wnioskiem na etapie postępowania przygotowawczego – ma ono postać decyzji zezwalającej na przesłuchanie i zwalniającej z takiej tajemnicy, co wynika wyraźnie ze zdania drugiego art. 180 § 2 k.p.k. Postanowienie sądowe podlega zaskarżeniu w drodze zażalenia. To, czego Tomasz Niedziński już nie dopowiada odnośnie do treści samego postanowienia, to konieczność sprecyzowania w nim okoliczności, „w zakresie których miałoby nastąpić uchylenie tajemnicy"[35], także dlatego, że art. 169 k.p.k. nakłada na autora wniosku dowodowego – a wniosek z art. 180 § 2 k.p.k. jest takim właśnie szczególnym wnioskiem dowodowym – obowiązek wskazania tezy dowodowej[36]. Zbyt

35 Postanowienie SA w Szczecinie z dnia 31 marca 2020 r., II AKz 139/20, „Orzecznictwo Sądu Apelacyjnego w Szczecinie" 2020, nr 1, poz. 69–84; postanowienie SA w Krakowie z dnia 14 listopada 2017 r., II AKz 432/17, LEX nr 2402517; postanowienie SO we Wrocławiu z dnia 28 stycznia 2013 r., IV Kz 1179/12, LEX nr 1714585.

36 Dotyczy to także wniosku z art. 226 w zw. z art. 180 § 2 k.p.k. Na tle tego przepisu wskazuje się, że wniosek prokuratora nie może być „blankietowy", aczkolwiek dopuszcza się wezwanie przez sąd do

ogólne zakreślenie granic przedmiotowego uchylenia tajemnicy zawodowej stanowiłoby przeszkodę w ustaleniu, czy w sprawie taki dowód rzeczywiście jest „niezastępowalny”[37], ale również groziłoby w przyszłości dowolnym rozszerzaniem granic zwolnienia przez organy procesowe, co jest działaniem nielegalnym. Z takiego zezwolenia/zwolnienia prokurator nie musi skorzystać, jeżeli po uchyleniu zaszły zmiany w sprawie powodujące niecelowość przeprowadzenia takiego dowodu. Podkreślić tu też należy, że decyzja sądu w przedmiocie zezwolenia/zwolnienia jest w pełni autonomiczna, a sąd nie jest związany swymi wcześniejszymi rozstrzygnięciami w tym zakresie także dlatego, że sytuacja procesowa charakteryzuje się pewnym dynamizmem, a ustawie obce jest uchylenie tej tajemnicy zawodowej *in genere* czy *in posterum*.

Z pewnością nie jest też tak, jak najzupełniej błędnie wywodzi to na s. 88 swojego tekstu autor, że „na gruncie tego [tj. art. 180 § 2 k.p.k.] przepisu wyróżnia się trzy grupy informacji”, gdyż akurat przepis ten nie daje ku temu żadnych podstaw. Tajemnica radcy prawnego (i innych profesjonalistów) na gruncie art. 180 § 2 k.p.k. jest instytucją – a nie „zjawiskiem” – najzupełniej homogenicznym. Dlaczego? Otóż żaden przepis karnoprocesowy nie definiuje tajemnicy zawodowej *in genere*, a już z pewnością nie definiuje tajemnicy radcy prawnego *in specie*[38], bo też tajemnica zawodowa jest instytucją wywodzącą się z przepisów pozakodeksowych i jako taka tam jest właśnie rozwijana[39]. Gdyby ustawodawca zechciał na gruncie k.p.k. zdefiniować taką „tajemnicę”, to musiałby liczyć się z ryzykiem przeoczenia tych jej elementów, które są właściwe jednej, a obce innej tajemnicy tego rodzaju. Podobnie rzecz przedstawia się z pojęciami „zawodu” i „funkcji”, które również na gruncie art. 180 § 1 i § 2 nie są rozwijane. Jeśli więc nawet istnieje możliwość podziału posiadanych przez radcę prawnego informacji na jakieś grupy, to z pewnością możliwość tę należy wywieść z przepisów ustawy o radcach prawnych, nie zaś z przepisów kodeksowych[40]. Podobnie niezrozumiałe jest odwołanie się przez autora na s. 88 „do zobowiązania wobec klienta” jako źródła tajemnicy radcy prawnego. Choć w praktyce zdarza nam się podpisywać różnego rodzaju oświadczenia ograniczające dostęp do informacji lub ograniczające ich upowszechnianie, to przecież wystarczającym – a na gruncie art. 180 § 2 k.p.k. – nawet wyłącznym źródłem tajemnicy radcy prawnego i samego obowiązku zachowania tej tajemnicy jest przepis

jego uzupełnienia na piśmie. Por. postanowienie SA w Rzeszowie z dnia 10 marca 2015 r., II AKz 37/15, LEX nr 1656918.

37 Postanowienie SO w Warszawie z dnia 25 sierpnia 2017 r., X Kz 977/17, LEX nr 2447824.

38 Inna sprawa, że nie definiuje jej również żaden przepis ustawy korporacyjnej, co dostrzega w doktrynie w odniesieniu do „bliźniaczej” tajemnicy adwokackiej K. Kędziera, *Tajemnica adwokacka jako gwarancja ochrony konstytucyjnych praw jednostki*, „Gubernaculum et Administratio” 2017, nr 2 (16), s. 34.

39 Wystarczyło w tym zakresie zajrzeć do dzieła K. Łojewskiego, który pisze wręcz o „uzależnieniu” prawa procesowego od innych ustaw – por. tenże, *Instytucja odmowy zeznań w polskim procesie karnym*, Warszawa 1970, s. 153.

40 W doktrynie proponowano podział poufnych informacji z zakresu tajemnicy zawodowej na dwie grupy. Pierwsza miała się składać z wiadomości dotyczących sfery prywatnego życia osób trzecich, które zostały powierzone profesjonaliście w związku z jej czynnościami zawodowymi, do drugiej natomiast informacje zawodowe *sensu stricto*, dotyczące np. struktury organizacyjnej danej korporacji, procesów produkcyjnych lub innych. Por. szerzej M. Cieślak, *Zagadnienia dowodowe w procesie karnym, tom I*, Warszawa 1955, s. 271–272.

art. 3 ust. 3 u.r.p. Ten zaś z racji swego ustawowego rodowodu będzie miał pierwszeństwo przed jakimkolwiek innym, np. umownym zobowiązaniem. Jest to kwestia tak oczywista, że aż wstydzę się ją tutaj wywodzić.

Zasygnalizowana na s. 89 odrębność uchylenia tajemnicy zawodowej w trybie art. 180 § 2 oraz art. 226 k.p.k. zasadza się przede wszystkim na tym, że zeznania oraz dokumenty są dowodami zaliczanymi do dwóch różnych kategorii dowodów, a mianowicie dowodów osobowych i rzeczowych[41]. Wprawdzie podstawą dowodowego wykorzystania dokumentów zawierających poufne dane jest art. 226 k.p.k., ale jest to zarazem przepis odsyłający do odpowiedniego stosowania art. 180 § 2 k.p.k., co może prowadzić do wniosku, że awizowana na wstępie odrębność zwolnienia jest pozorna. Podobnie bowiem jak ma się to w przypadku zwolnienia świadka z tajemnicy radcy prawnego, także w przypadku dokumentów zawierających taką tajemnicę konieczne jest zweryfikowanie zgodności tego zwolnienia z dobrem wymiaru sprawiedliwości oraz subsydiarności takiego dowodu. Na podobieństwo trybów prowadzących do uchylenia tajemnicy wskazuje też powierzenie czynności z tym związanych temu samemu organowi, a mianowicie sądowi, bo też prokurator w postępowaniu przygotowawczym może zadecydować jedynie o dowodowym „wykorzystaniu"[42] wyłącznie dokumentów zawierających tajemnicę lekarską. Nie wiedzieć też dlaczego Tomasz Niedziński w kontekście art. 225 § 1 k.p.k., a więc ewentualnego zatrzymania „pism lub innych dokumentów, które […] dotyczą tajemnicy zawodowej", posługuje się terminem „oskarżyciel", skoro jest to określenie, które ustawodawca wiąże z realizacją funkcji oskarżania przed sądem (art. 45 k.p.k.). Zapewniam, że określenie to nie jest ekwiwalentne z prokuratorem prowadzącym lub nadzorującym śledztwo (art. 298 § 1 k.p.k.) i jako takie nie mogą one być używane zamiennie, o czym piszący o kwestiach karnoprocesowych winien wiedzieć najlepiej.

3. Podsumowanie

Jeśliby popatrzeć na *Tajemnicę zawodową radców…* jako na opracowanie, którego zasadniczym założeniem było zgłębienie istoty niezależności zawodowej radcy prawnego, to wydaje się, że nie zostało ono niestety zrealizowane. Oczywiście w części 1. *Tajemnicy zawodowej radców…* powołano szereg norm definiujących zakres świadczonej przez radców prawnych pomocy prawnej lub określających elementy pozwalające na zaliczenie naszego zawodu do grupy zawodów zaufania publicznego, ale nie oznacza to wcale, że przybliżyło to czytelnika do odpowiedzi, czym właściwie owa niezależność jest. Nawet odwołanie do art. 13 u.r.p., który zdaniem autora „wskazuje na [radcy prawnego] niezależność" (s. 85), jest odwołaniem ułomnym, bo też obejmującym ledwie niewielki zakres

41 T. Grzegorczyk, M. Kurowski, *Dowody*, [w:] *Polskie postępowanie karne*, red. T. Grzegorczyk i in., Warszawa 2022, s. 586.

42 Normatywny zwrot „wykorzystanie jako dowodów" zdaje się zawierać w sobie rozstrzygnięcie w przedmiocie zwolnienia z tajemnicy lekarskiej, ale to wynika jedynie z kontekstu sytuacyjnego, nie zaś wyraźnie z art. 226 zd. drugie k.p.k.

zawodowej aktywności radcy prawnego, a mianowicie „[sporządzanie] opinii prawnych", nie zaś jej całokształt. A przecież już na poziomie językowym, nawet przed wdaniem się w analizę podstaw normatywnych naszego zawodu, można stwierdzić, że niezależnym jest ten, kto nie podlega wpływom zewnętrznym i wygłasza bezstronne sądy. Z perspektywy nas najbardziej interesującej niezależność ta będzie się przejawiać autonomią decyzyjną i „czynnościową" radcy prawnego, który – poza podległością prawu, zasadom etyki zawodowej i interesowi klienta – nie będzie doznawać żadnych ograniczeń przy wykonywaniu zadań składających się z racji art. 2 w zw. z art. 4 i art. 6 ust. 1 u.r.p. na tzw. pomoc prawną. W realiach procesowych niezależność zawodową chyba najpełniej obrazuje niepodleganie woli organu procesowego przez radcę prawnego do świadczenia pomocy prawnej z urzędu (art. 78 § 1 lub § 1a oraz art. 88 § 1 w zw. z art. 78 § 1 lub § 1a k.p.k., a także art. 117 k.p.c.), co jedynie potwierdzają art. 84 § 3 k.p.k. i art. 118 § 5 k.p.c. O tym, że taka niezależność od organu procesowego, ale i od woli samego klienta ma miejsce także w przypadku radcy prawnego niosącego pomoc prawną z wyboru, chyba nie trzeba tu już dodawać? Inna sprawa, że owa samodzielność – czy też niezależność – jest stosunkiem opartym na pełnej wzajemności, skoro udział w sprawie karnej obrońcy (każdego) nie wyłącza „osobistego działania[43] [w niej] oskarżonego" (art. 86 § 2 k.p.k.), co dotyczy także relacji pełnomocnik – inna strona lub innego uczestnika postępowania karnego (art. 87 § 1 i § 2 w zw. z art. 88 § 1 oraz art. 86 § 2 k.p.k.).

Nie ma najmniejszej wątpliwości, że ujawnienie tajemnicy zawodowej przez nieuprawnionego do tego radcę prawnego jest deliktem dyscyplinarnym i może stanowić podstawę do pociągnięcia go do tej właśnie odpowiedzialności. Zauważa to skądinąd na s. 90 także autor tekstu *Tajemnica zawodowa radców prawnych oraz ich niezależność*. Jeśli jednak spojrzeć na problem ujawnienia tajemnicy zawodowej przez pryzmat tej właśnie odpowiedzialności, to należy stwierdzić, że okolicznością ekskulpującą radcę prawnego na równi ze zwolnieniem przez właściwy organ sądowy jest też zwolnienie z tej tajemnicy przez samego klienta. Jasno tu trzeba jednak powiedzieć, że takie zwolnienie przez klienta nie zastępuje decyzji z art. 180 § 2 k.p.k. i nie może dawać asumptu do dowodowego wykorzystania zeznań takiego radcy w procesie karnym[44]. Kategoryczne podejście do problemu integralności tajemnicy zawodowej nie powinno przesłaniać tego, że wykonywanie naszego zawodu częstokroć wiąże się ze świadomym i celowym ujawnianiem posiadanych informacji, czy to zdobytych samodzielnie, czy to uzyskanych od klienta lub jego najbliższych. Rzecz bowiem w tym, że tylko w ten sposób możliwe staje się świadczenie efektywnej pomocy prawnej. Zakres tego ujawnienia należy uzgodnić z klientem, a samo ujawnienie ma służyć jego interesom. Treść złożonych przez radcę prawnego oświadczeń procesowych – postulujących lub oceniających – nie będzie wszak stanowić samodzielnego dowodu w sprawie i nie może być podstawą wyrokowania.

43 Działanie to należy rozumieć jako prawo do składania oświadczeń woli w celu wywołania określonych skutków prawnych.

44 Może być wszak okolicznością determinującą postawę tego radcy w sytuacji określonej przez art. 261 § 2 k.p.c. Zwolnienie przez klienta z tajemnicy zdaje się niwelować ryzyko „pogwałcenia istotnej tajemnicy zawodowej" jako powodu odmowy zeznań.

Za okoliczność zwalniającą od odpowiedzialności dyscyplinarnej należy też uznać przypadek, w którym radca prawny ujawnia poufne okoliczności, kierując się własnym prawem do obrony. Dotyczyć to będzie nie tylko sytuacji zauważonej w odnośnym tekście, gdy radca jest obwinionym w postępowaniu dyscyplinarnym, lecz przede wszystkim sytuacji, gdy jest on oskarżonym o popełnienie przestępstwa lub obwinionym o popełnienie wykroczenia. W każdym z tych wypadków prawo do „bezkarnego" ujawnienia poufnych danych wynika z ważenia dwóch przeciwstawnych racji: obrony i lojalności zawodowej wobec klienta i przyznania pierwszeństwa pierwszej z nich. Źródłem prawa do obrony we wszystkich tych sytuacjach będzie art. 42 ust. 2 Konstytucji RP[45], w postępowaniu karnym i w postępowaniu w sprawach o wykroczenia dodatkowo zaś także art. 6 k.p.k. i art. 4 § 1 k.p.w. Uprzedzając ewentualny zarzut, należy podkreślić, że art. 180 § 2 k.p.k. – jako skierowany do świadków – nie może być nawet odpowiednio stosowany do oskarżonych, podobnie jak art. 41 § 4 pkt 1 k.p.w. do obwinionego. Każdy inny postępek radcy prawnego winien być traktowany jako złamanie tej tajemnicy i tu panuje pomiędzy mną a autorem *Tajemnicy zawodowej radców…* pełna zgodność poglądów.

Spór pomiędzy zwolennikami ukształtowania tajemnicy zawodowej radcy prawnego (ale i adwokata) jako instytucji bezwzględnie trwałej i niepodlegającej żadnym procesowym zabiegom a opowiadającymi się za wyznaczonym przez art. 180 § 2 k.p.k. procesowym *status quo* zdaje się przypominać spór pomiędzy zwolennikami wyższości jednych świąt nad drugimi. Obie strony mają swoje racje, obie też zdają się być odporne na argumenty strony przeciwnej. Może więc należy szukać kompromisu nie jako rozwiązania docelowego, lecz choćby tylko pomostowego? Taką propozycję sformułowałem onegdaj, proponując – przy zachowaniu warunku subsydiarności dowodu z art. 180 § 2 k.p.k. – stworzenie katalogu spraw, w których istniałoby szersze, także środowiskowe, przyzwolenie na ingerencję w tajemnicę naszego zawodu. Może byłoby to rozwiązaniem lepszym niż trwanie przy chybionej przesłance „dobra wymiaru sprawiedliwości", która przez swą nadmierną ogólnikowość wymyka się jakiejkolwiek kontroli?

Tajemnica zawodowa stanowi jeden z fundamentów wykonywania zawodu radcy prawnego; inna sprawa, czy fakt jej uchylenia w trybie i na warunkach określonych przez prawo i przez to samo prawo ograniczony do niezbędnego minimum umniejsza w jakimkolwiek stopniu niezależności tego radcy? Uchylenie tej tajemnicy stanowi bez wątpienia klasyczny przykład *bad news* i dla samego radcy prawnego, i dla osoby korzystającej z jego usług. Marketingowo nie jest to też ten rodzaj informacji, który „napędza" nam klientów do kancelarii, a w relacji z klientem, którego dotknęło przedmiotowe uchylenie tajemnicy, może dojść do podważenia zaufania, niezbędnego do kontynuowania współpracy, bo też *in hoc casu* emocje mogą wziąć górę nad prawnymi uwarunkowaniami takiej sytuacji. Nie sądzę jednak, żeby jednostkowa i dobrze umotywowana decyzja sądu w trybie art. 180 § 2 k.p.k. miała potencjalnie szkodzić jakości pracy tego radcy prawnego, którego ona dotknęła. Nadal będzie on przecież związany regułami wykonywania zawodu, zarówno tymi, które przewidują przepisy ustawy o radcach prawnych, jak i przepisami wewnątrzkorporacyjnymi. Gdyby było inaczej, każdy zwolniony z tajemnicy zawodowej radca prawny musiałby rezygnować z dalszego wykonywania naszego zawodu.

45 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78 poz. 483 z późn. zm.).

Bibliografia

Literatura

Borek M., *Dylemat etyczny adwokata – bezwzględny charakter tajemnicy adwokackiej oraz dopuszczalność zwolnienia z niej w toku postępowania karnego*, „Przegląd Prawno-Ekonomiczny" 2017, nr 4 (41).

Cieślak M., *Zagadnienia dowodowe w procesie karnym, tom I*, Warszawa 1955.

Dąbrowski K., *Ochrona tajemnicy zawodowej radcy prawnego i adwokata w polskim procesie karnym i cywilnym – uwagi krytyczne*, „Acta Iuris Stetinensis" 2022, nr 4 (vol. 40).

Grzegorczyk T., *Kodeks postępowania karnego. Tom I. Artykuły 1–467. Komentarz*, LEX 2014, teza 2 do art. 180.

Kędziera K., *Tajemnica adwokacka jako gwarancja ochrony konstytucyjnych praw jednostki*, „Gubernaculum et Administratio" 2017, nr 2 (16).

Knoppek K., *Komentarz do art. 261*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Artykuły 1–366*, red. T. Wiśniewski, LEX 2021.

Kardas P., *Konstytucyjne i ustawowe aspekty ochrony tajemnicy zawodowej powierzanej przedstawicielom zawodów zaufania publicznego*, „Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych" 2014, nr 4.

Kulesza C., *Komentarz do art. 180*, [w:] *Kodeks postępowania karnego. Komentarz*, red. K. Dudka, LEX 2020.

Łojewski K., *Instytucja odmowy zeznań w polskim procesie karnym*, Warszawa 1970.

Paprzycki L.K., *Komentarz do art. 180*, [w:] J. Grajewski, S. Steinborn, L.K. Paprzycki, *Kodeks postępowania karnego. Tom I. Komentarz do art. 1–424,* LEX 2013.

Patyra S., *Tajemnica zawodowa radcy prawnego w procesie karnym. Konstytucyjne gwarancje i ustawowe założenia*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe" 2018, nr 4.

Polskie postępowanie karne, red. T. Grzegorczyk, J. Tylman, R. Olszewski, D. Świecki, Warszawa 2022.

Sowiński P.K., *Prawo oskarżonego do obrony. Obrona formalna*, Rzeszów 2022.

Stankiewicz R., *O istocie zawodu radcy prawnego*, „Acta Universitatis Wratislaviensis" 2020, nr 123.

Stefański R.A., Zabłocki S., *Kodeks postępowania karnego. Tom II. Komentarz do art. 167–296*, LEX 2019.

Turczyn A., *Komentarz do art. 261*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany*, red. O.M. Piaskowska, LEX 2023.

Uliasz J., *Tajemnica zawodowa adwokatów i radców prawnych jako gwarancja ochrony sfery prywatnej jednostki*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego" 2021, nr 4.

Waltoś S., *Proces karny. Zarys systemu*, Warszawa 1996.

Akty prawne

Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 775 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1805 z późn. zm.).
Ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1166).
Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78 poz. 483 z późn. zm.).
Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1375 z późn. zm.).
Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1138 z późn. zm.).
Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2651 z późn. zm.).
Ustawa z dnia 20 lipca 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania karnego, ustawy – Przepisy wprowadzające Kodeks postępowania karnego oraz ustawy – Kodeks karny skarbowy (Dz.U. nr 62 poz. 717).
Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1124).
Ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 275 z późn. zm.).
Kodeks Etyki Radcy Prawnego, https://kirp.pl/wp-content/uploads/2022/12/kodeks-etyki-radcy-prawnego-%E2%80%93-tekst-ujednolicony-po-zmianach-przyjetych-przez-nadzwyczajny-krajowy-zjazd-radcow-prawnych-w-dn.-6-8-lipca-2022-r..pdf.

Orzecznictwo

Postanowienie SN z dnia 15 grudnia 2004 r., III KK 278/04, OSNKW 2005, nr 3, poz. 28.
Postanowienie SA we Wrocławiu z dnia 4 listopada 2010 r., II AKz 588/10, LEX nr 621274.
Postanowienie SO we Wrocławiu z dnia 28 stycznia 2013 r., IV Kz 1179/12, LEX nr 1714585.
Postanowienie SA w Rzeszowie z dnia 10 marca 2015 r., II AKz 37/15, LEX nr 1656918.
Wyrok SN z dnia 11 stycznia 2017 r., IV KK 277/16, LEX nr 2216092.
Postanowienie SO w Warszawie z dnia 25 sierpnia 2017 r., X Kz 977/17, LEX nr 2447824.
Postanowienie SA w Krakowie z dnia 14 listopada 2017 r., II AKz 432/17, LEX nr 2402517.
Postanowienie SA w Szczecinie z dnia 31 marca 2020 r., II AKz 139/20, OSASz 2020, nr 1, poz. 69–84.
Postanowienie SN z dnia 19 maja 2020 r., I KZ 8/20, OSNKW 2020, nr 8, poz. 31.

Aleksandra Nowosad[1]
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
ORCID ID: 0000-0002-9657-680X

Piotr Poniatowski[2]
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
ORCID ID: 0000-0001-9712-0663

PRAWNE ASPEKTY HAŁASU „SĄSIEDZKIEGO" – CZ. III (ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA)

ABSTRACT

Legal aspects of "neighborhood" nuisance – Part Three (criminal liability)

The study concerns the legal aspects of a nuisance to which a person may be exposed at their place of residence. The authors analyze the provisions specifying offences and petty offences described in the Polish Criminal Code, the Polish Code of Petty Offences, and the Act of April 27, 2001 on the environmental protection law, which may be applicable in counteracting nuisance "neighborhood" noise.

Keywords: noise at the place of residence; legal protection from noise; criminal law; law on petty offences

Słowa kluczowe: hałas w miejscu zamieszkania, prawna ochrona przed hałasem, prawo karne, prawo wykroczeń

1 Doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Karnego i Kryminologii Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

2 Doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Karnego i Kryminologii Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

1. Wprowadzenie

Powodowanie hałasu „sąsiedzkiego", rozumianego jako uciążliwe dźwięki, które zakłócają spokój w miejscu zamieszkania, jest z pewnością zachowaniem społecznie szkodliwym. Środki administracyjno- i cywilnoprawne mogą być często niewystarczające do jego zwalczania, w związku z tym konieczne jest rozważenie, czy problem ten może być rozwiązany (bądź zmniejszony) przy wykorzystaniu instrumentarium szeroko rozumianego prawa karnego (prawa karnego *sensu stricto* i prawa wykroczeń).

Celem niniejszego artykułu jest ustalenie, czy obowiązujące w Polsce regulacje prawne przewidują odpowiedzialność karną (wykroczeniową) za powodowanie hałasu „sąsiedzkiego", a jeśli tak, to czy są one wystarczające, tj. czy ich właściwe stosowanie może zapewnić odpowiednią ochronę ludziom narażonym na tego rodzaju uciążliwość.

Opracowanie dopełnia swoisty tryptyk, w którym omawiamy prawne aspekty powodowania hałasu oddziałującego na człowieka w miejscu jego zamieszkania[3]. Zgodnie z zasadą, że prawo karne powinno stanowić *ultima ratio* w zwalczaniu zjawisk niekorzystnych dla społeczeństwa jako całości i poszczególnych ludzi, rozważania dotyczące prawa karnego umieściliśmy w trzeciej części cyklu.

2. Odpowiedzialność karna *sensu stricto* za powodowanie hałasu „sąsiedzkiego"

2.1. Spowodowanie uszczerbku na zdrowiu

Hałas często jest po prostu uciążliwy, ale jego skutki mogą być o wiele poważniejsze. Może on powodować uszkodzenie słuchu, wpływać negatywnie na układ nerwowy i psychikę, na układ sercowo-naczyniowy, pokarmowy i mięśniowo-stawowy, osłabiać system immunologiczny[4]. Powstaje pytanie, czy w przypadku wywołania jednego z tych skutków sprawca hałasu „sąsiedzkiego" mógłby ponieść odpowiedzialność karną za spowodowanie uszczerbku na zdrowiu (na gruncie art. 157 lub 156 k.k.[5]).

Uszczerbek na zdrowiu może polegać na naruszeniu czynności narządu ciała lub rozstroju zdrowia. Przez naruszenie czynności narządu ciała rozumie się spowodowanie zmian w organie ciała, które zakłócają jego normalne, zgodne z przeznaczeniem funkcjonowanie[6]. Rozstrój zdrowia polega z kolei na stanie patologicznym ludzkiego

3 Zob. wcześniejsze nasze publikacje: *Prawne aspekty hałasu „sąsiedzkiego" – cz. I (odpowiedzialność administracyjna)*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe" 2022/4 oraz *Prawne aspekty hałasu „sąsiedzkiego" – cz. II (odpowiedzialność cywilna)*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe" 2023/1.

4 Zob. P. Poniatowski, *(Niewystarczające) środki ochrony prawnej przysługujące osobom narażonym na ponadnormatywny hałas drogowy*, „Transformacje Prawa Prywatnego" 2021/3, s. 50, *idem*, *Dopuszczalne poziomy hałasu drogowego – kilka uwag o pozornej ochronie akustycznej*, „Palestra" 2022/6, s. 77–78 oraz literaturę tam wskazaną.

5 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1138 ze zm.).

6 Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1933 r., IV K 138/33, LEX nr 75849; M. Siewierski, [w:] J. Bafia, K. Mioduski, M. Siewierski, *Kodeks karny. Komentarz*, t. II, *Część szczególna*, Warszawa 1987, s. 107; B. Michalski, [w:]

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

organizmu pod względem zarówno fizycznym, jak i psychicznym (wszelkie zaburzenie w organizmie człowieka, mniejszej lub większej trwałości)[7]. Rozstrój zdrowia dotyczy więc nie tylko zdrowia w znaczeniu fizycznym, lecz również szeroko rozumianego zdrowia psychicznego (stany depresyjne, lękowe, zaburzenia snu, drażliwość, nadpobudliwość itp.)[8]. Zdaniem Bogusława Michalskiego rozstrój zdrowia ma w każdym wypadku charakter pourazowy. Również w naukach medycznych można spotkać taki pogląd[9]. Jak jednak podkreśla Barbara Świątek, konstrukcja art. 156 i art. 157 k.k. (wskazanie skutków bez podania przyczyny, która je wywołuje) powoduje, że źródłem powstania rozstroju zdrowia może być także działanie sprawcy na psychikę człowieka bez jakiegokolwiek z nim kontaktu fizycznego[10]. Niewątpliwie można byłoby pociągnąć do odpowiedzialności za spowodowanie uszczerbku na zdrowiu (ciężkiego, średniego albo lekkiego) osobę, która naraziła innego człowieka na dźwięki o tak dużym natężeniu i przez odpowiednio długi czas, że doszło do uszkodzenia narządu słuchu. Wydaje się jednak, że hałas „sąsiedzki" rzadko będzie zdatny do wywołania skutków w zakresie uszkodzenia słuchu. W praktyce istotniejsze znaczenie może mieć wywołanie u człowieka rozstroju zdrowia psychicznego. Dźwięki nieszkodliwe dla narządu słuchu mogą być na tyle uciążliwe i obciążające psychicznie (co będzie wynikało w szczególności z ich natężenia, długości okresu narażenia na nie czy czasu występowania – np. godziny nocne), że mogłyby wywołać u człowieka o przeciętnej wrażliwości np. zaburzenia nastroju, zaburzenia lękowe czy zaburzenia snu i czuwania. Wydaje się, że językowa wykładnia art. 156 i 157 k.k. pozwala na pociągnięcie sprawcy hałasu do odpowiedzialności karnej za spowodowanie uszczerbku na zdrowiu psychicznym.

2.2. Przestępstwa przeciwko wolności

Przestępstwo z art. 190a § 1 k.k. polega na uporczywym nękaniu innej osoby lub osoby dla niej najbliższej i wzbudzeniu przez to u pokrzywdzonego uzasadnionego okolicznościami poczucia zagrożenia, poniżenia lub udręczenia. Ustawa nie definiuje znamienia czasownikowego „nękać". W znaczeniu leksykalnym oznacza ono „ustawicznie dręczyć, trapić, niepokoić (czymś) kogoś; dokuczać komuś, nie dawać chwili spokoju"[11].

System Prawa Karnego, t. 10, *Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym*, red. J. Warylewski, Warszawa 2016, s. 248.

7 Zob. wyrok SN z dnia 28 listopada 1946 r., K 1413/46, LEX nr 161887; M. Siewierski, [w:] J. Bafia, K. Mioduski, M. Siewierski, *Kodeks karny…*, s. 106–107; R. Kokot, [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, red. R.A. Stefański, Legalis 2021, art. 157, teza 17.

8 B. Michalski, [w:] *System…*, s. 251.

9 G. Teresiński, R. Mądro, *Zakres skutków wymienionych w § 2 art. 157 kodeksu karnego z 1997 r. – ciąg dalszy sporu o granicę art. 156 i 182 kodeksu karnego z 1969 r.*, „Archiwum Medycyny Sądowej i Kryminologii" 2000/4, http://www.amsik.pl/?task=view&id=76 [dostęp: 27 października 2022 r.].

10 B. Świątek, *Przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu w świetle nowego kodeksu karnego*, „Postępy Medycyny Sądowej i Kryminologii" 1999/5, s. 65, podajemy za: M. Trybus, *Kilka uwag o wybranych skutkach w grupie przestępstw przeciwko zdrowiu*, „Wojskowy Przegląd Prawniczy" 2012/3, https://www.gov.pl/attachment/747eb363-d146-4d8a-8591-85bde731be99 [dostęp: 27 października 2022 r.].

11 *Słownik języka polskiego*, t. II, L–P, red. M. Szymczak, Warszawa 1992, s. 317.

Jest to znamię nieostre. Realizują je zachowania, które sprawiają przykrość, dyskomfort pokrzywdzonemu, wyrządzają mu krzywdę. Nękanie polega na wielokrotnym, powtarzającym się prześladowaniu, polegającym na naprzykrzających się czynnościach w celu udręczenia, dokuczenia lub niepokojenia pokrzywdzonego lub osób mu najbliższych. Pojęcie „nękania" implikuje powtarzalność zachowań sprawcy, dla wypełnienia znamion przestępstwa nie wystarczy zachowanie jednorazowe[12]. Przytoczyć można definicję Marka Mozgawy, który wskazał, że „nękanie to charakteryzujące się powtarzalnością intencjonalne zachowania, przede wszystkim w postaci działania (a wyjątkowo również zaniechania), tożsame rodzajowo lub rodzajowo odmienne, podejmowane wbrew woli pokrzywdzonego, stanowiące jego dręczenie, trapienie czy upokorzenie, a wyrządzające mu krzywdę czy powodujące jego dyskomfort, poczucie zagrożenia lub naruszenie prywatności"[13].

Wydaje się, że nękanie może polegać na celowym powodowaniu hałasów (takiego samego lub różnego rodzaju), które wzbudza u pokrzywdzonego poczucie zagrożenia lub udręczenia. Warunkiem odpowiedzialności karnej jest uporczywość działania sprawcy, co odnosi się zarówno do strony podmiotowej, jak i przedmiotowej przestępstwa. Jak podkreślił SA we Wrocławiu w wyroku z dnia 19 lutego 2014 r.: „o uporczywym zachowaniu się sprawcy świadczyć bowiem będzie, z jednej strony, jego szczególne nastawienie psychiczne, wyrażające się w nieustępliwości nękania, tj. trwaniu w swego rodzaju uporze, mimo próśb i upomnień pochodzących od pokrzywdzonego lub innych osób o zaprzestanie przedmiotowych zachowań, z drugiej natomiast strony – dłuższy upływ czasu, przez który sprawca je podejmuje"[14]. Jeśli sąsiad, chcąc wywołać poczucie zagrożenia lub udręczenia innej osoby, uporczywie nęka ją przez celowe powodowanie dokuczliwych hałasów (głośne przerażające dźwięki w nocy, natrętne pukanie do drzwi itp.), można rozważać kwalifikację prawną z art. 190a § 1 k.k.[15] W kontekście omawianego typu przestępstwa w doktrynie rozważano też problem drażnienia psa, który podenerwowany szczeka większą część nocy, uniemożliwiając pokrzywdzonemu nocny wypoczynek[16]. W przypadku hałasu sąsiedzkiego można także wyobrazić sobie sytuację, gdy ktoś celowo i ustawicznie drażni własne zwierzęta, które umieścił np. przy granicy swojej nieruchomości, żeby dokuczyć sąsiadowi i uniemożliwić nocny wypoczynek oraz spowodować poczucie zagrożenia lub udręczenia.

12 M. Mozgawa, [w:] *System Prawa Karnego*, t. 10, *Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym*, red. J. Warylewski, Warszawa 2016, s. 459.

13 M. Mozgawa, *Kilka uwag na temat znamienia „uporczywego nękania" na gruncie art. 190a k.k.*, „Ius Novum" 2020/2, s. 85–86.

14 II AKa 18/14, LEX nr 1439334. Trafnie jednak zastrzega M. Mozgawa ([w:] *System…*, s. 462), że stanowisko wyrażone w tym wyroku jest racjonalne, jednak nie można tracić z pola widzenia tego, że jakiekolwiek prośby (np. ze strony pokrzywdzonego) czy upomnienia (np. ze strony policji) *de lege lata* nie są elementami wchodzącymi w skład ustawowych znamion przestępstwa z art. 190a § 1 k.k., a zatem dla bytu przestępstwa nie muszą one wystąpić.

15 Hałasowanie, zakłócanie spokoju, uniemożliwianie odpoczynku może być elementem uporczywego nękania także zdaniem J. Lachowskiego – *idem*, [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, red. V. Konarska-Wrzosek, Warszawa 2020, s. 951.

16 Zob. M. Budyn-Kulik, [w:] *Kodeks karny. Komentarz do zmian wprowadzonych ustawą z dnia 25 lutego 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny*, LEX/el. 2011, art. 190a, teza 23.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

Zgodnie z art. 191 § 1a k.k. karze podlega ten, kto w celu zmuszenia innej osoby do określonego działania, zaniechania lub znoszenia stosuje przemoc innego rodzaju niż przemoc wobec osoby uporczywie lub w sposób istotnie utrudniający takiej osobie korzystanie z zajmowanego lokalu mieszkalnego[17]. Przemoc, o której mowa w tym przepisie, polega na wpływaniu na psychikę człowieka poprzez fizyczne oddziaływanie na przedmioty materialne („przemoc wobec rzeczy"). Do kwestii uporczywości odnieśliśmy się wyżej, w kontekście przestępstwa uporczywego nękania. Jeśli zaś chodzi o istotne utrudnianie korzystania z lokalu mieszkalnego, to należy przez nie rozumieć zakłócenie możliwości normalnego korzystania z lokalu, które powoduje, że warunki życia w nim znacznie odbiegają od standardów mieszkania, jaki z takim lokalem powinien się łączyć; chodzi przede wszystkim o takie zachowania, które powodują znaczne uciążliwości i wymuszają na pokrzywdzonym zmianę stylu życia lub znacznie pogarszają jego warunki życiowe[18]. Należy zauważyć, że jeśli sprawca stosuje przemoc w sposób istotnie utrudniający innej osobie korzystanie z zajmowanego lokalu mieszkalnego, to jego zachowanie nie musi cechować się uporczywością[19]. Regulacja ta jest skierowana przede wszystkim przeciwko działalności tzw. czyścicieli kamienic, która może polegać m.in. na celowym powodowaniu uciążliwego dla niechcianych lokatorów hałasu[20]. Jeśli hałas znacznie utrudnia odpoczynek, niezakłócony sen, prace domowe lub inne czynności, które zwykle wykonuje się w mieszkaniu, to z pewnością można mówić o istotnym utrudnianiu korzystania z lokalu mieszkalnego w rozumieniu art. 191 § 1a k.k.

Kończąc omawianie przestępstw przeciwko wolności, należy wskazać, że powodowanie dokuczliwego dla innych hałasu nie stanowi przestępstwa naruszenia miru domowego stypizowanego w art. 193 k.k. Przepis ten penalizuje zachowania polegające na wdzieraniu się do cudzego domu, mieszkania, lokalu, pomieszczenia albo ogrodzonego terenu albo nieopuszczaniu takiego miejsca wbrew żądaniu osoby uprawnionej. Zakłócanie spokojnego korzystania z określonego miejsca polegające na uciążliwym hałasowaniu nie jest fizycznym przedostaniem się do niego, a więc nie stanowi „wdarcia się" w rozumieniu art. 193 k.k.[21]

17 Należy pamiętać, że w myśl art. 72 pkt 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 103 ze zm.), skazując sprawcę, który w czasie trwania konfliktu zbrojnego na terytorium Ukrainy popełnił przestępstwo, o którym mowa m.in. w art. 191 § 1–2 k.k., sąd orzeka karę pozbawienia wolności w wysokości nie niższej niż rok, do górnej granicy ustawowego zagrożenia przewidzianego za przypisane sprawcy przestępstwo zwiększonego o połowę.

18 A. Michalska-Warias, *Zmuszanie*, [w:] *Przestępstwa przeciwko wolności*, red. M. Mozgawa, Lublin 2020, s. 405–406.

19 Zob. M. Mozgawa, *Zmuszanie przy użyciu przemocy pośredniej (art. 191 § 1a k.k.)*, [w:] *Przestępstwo zmuszania*, red. M. Mozgawa, Warszawa 2022, s. 82–83.

20 Trafnie jednak podkreśla się w doktrynie, że z uwagi na to, że uporczywe stosowanie przemocy nie musi mieć żadnego związku z korzystaniem przez pokrzywdzonego z lokalu, zachowania spenalizowane w art. 191 § 1a k.k. obejmują w istocie o wiele szerszą gamę zachowań niż te wskazane przez ustawodawcę w uzasadnieniu projektu ustawy wprowadzającej omawiany typ przestępstwa; przepis ten może być stosowany np. w przypadku konfliktów między zwaśnionymi byłymi małżonkami, szczególnie jeśli ci nadal ze sobą zamieszkują – zob. A. Michalska-Warias, [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, red. T. Bojarski, Warszawa 2016, s. 541–542.

21 Zob. P. Poniatowski, *Naruszenie miru domowego*, [w:] *Przestępstwa przeciwko wolności*, red. M. Mozgawa, Lublin 2020, s. 556–557 oraz literaturę wskazaną w przypisie 89.

2.3. Znęcanie się

Powodowanie uciążliwego dla innej osoby hałasu może również wyczerpywać znamiona przestępstwa znęcania się (samodzielnie lub w połączeniu z innymi zachowaniami, które łącznie z hałasowaniem będą mogły być uznane za znęcanie się). W kontekście omawianej problematyki może wejść w grę znęcanie się nad osobą najbliższą w rozumieniu art. 115 § 11 k.k. (mieszkającą w tym samym mieszkaniu/domu lub sąsiednim) (art. 207 § 1 k.k.) bądź nad osobą nieporadną ze względu na jej wiek, stan psychiczny lub fizyczny (art. 207 § 1a k.k.). Na gruncie art. 184 § 1 Kodeksu karnego z 1969 r. SN wskazał, że „bezradne są osoby, które z powodu swoich właściwości fizycznych: podeszłego wieku, kalectwa, obłożnej choroby, lub właściwości psychicznych (np. upośledzenie umysłowe) nie mają możliwości samodzielnie ani decydować o swoim losie, ani zmienić swojego położenia”[22]. Marek Mozgawa podkreśla, że nieporadność może być nawet chwilowa, gdyż ustawodawca nie wymaga, aby była trwała lub przemijająca[23]. Należy jednak pamiętać, że przestępstwo znęcania się ma charakter w zasadzie wieloczynowy[24] i taka chwilowa nieporadność osoby pokrzywdzonej wyjątkowo będzie implikować kwalifikację z art. 207 § 1a k.k. Odnosząc się do hałasu „sąsiedzkiego”, można podać przykład sprawcy, który w zamiarze zadania cierpień moralnych swojemu sparaliżowanemu lub obłożnie choremu sąsiadowi powoduje różnego rodzaju uciążliwe hałasy. W skrajnych przypadkach pokrzywdzony może targnąć się na własne życie, co przy spełnieniu warunku określonego w art. 9 § 3 k.k. (przewidywanie albo możliwość przewidzenia następstwa) uzasadniałoby kwalifikację z art. 207 § 3 k.k. Mogłoby to mieć miejsce np. w przypadku znęcania się hałasem nad osobą chorą na depresję.

3. Odpowiedzialność wykroczeniowa za powodowanie hałasu „sąsiedzkiego”

3.1. Wykroczenia z Kodeksu wykroczeń[25]

Rozważyć także należy możliwość poniesienia przez sprawcę hałasu „sąsiedzkiego” odpowiedzialności za wykroczenia z art. 51 i 107 k.w.

Wykroczenie stypizowane w art. 51 k.w. polega na zakłóceniu spokoju, porządku publicznego, spoczynku nocnego albo wywołaniu zgorszenia w miejscu publicznym

22 Uchwała SN z dnia 9 czerwca 1976 r., VI KZP 13/75, LEX nr 19141. W porównaniu z k.k. z 1969 r. nastąpiła zmiana terminologiczna, obecnie mówi się w art. 207 k.k. o osobie nieporadnej; należy jednak zauważyć, że pojęcia „osoba bezradna” i „osoba nieporadna” mają synonimiczne znaczenie. Zob. M. Mozgawa, *Ustawowe znamiona przestępstwa znęcania się – art. 207 k.k. (zarys problematyki)*, [w:] *Znęcanie się*, red. M. Mozgawa, Warszawa 2020, s. 138 oraz D. Habrat, *Osoba nieporadna jako pokrzywdzona przestępstwem znęcania się*, „Studia Prawnicze” 2018/2, s. 118–119.

23 M. Mozgawa, *Ustawowe znamiona…*, s. 139.

24 W przywołanej już uchwale z dnia 9 czerwca 1976 r. SN stwierdził, że „ustawowe określenie: »znęca się« oznacza działanie albo zaniechanie, polegające na umyślnym zadawaniu bólu fizycznego lub dotkliwych cierpień moralnych, powtarzającym się albo jednorazowym, lecz intensywnym i rozciągniętym w czasie”.

25 Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2151 ze zm.); dalej: k.w.

krzykiem, hałasem, alarmem lub innym wybrykiem. W § 2 przewidziano typ kwalifikowany, a właściwie quasi-kwalifikowany (na skutek modyfikacji sankcji z § 1 obecnie za oba typy wykroczenia grozi taka sama kara)[26], ze względu na chuligański charakter czynu lub dopuszczenie się czynu pod wpływem alkoholu, środka odurzającego bądź innej podobnie działającej substancji lub środka. Przedmiotem ochrony tego przepisu jest spokój i porządek publiczny, a także prawo człowieka do odpoczynku nocnego[27]. Wymienione w przepisie czynności sprawcze (krzyczenie, hałasowanie, alarmowanie) muszą mieć charakter wybryku (na co wskazuje zwrot „lub innym wybrykiem"). W literaturze podkreśla się, że wybrykiem jest takie zachowanie, jakiego w danych okolicznościach czasu, miejsca, otoczenia itp., ze względu na przyjęte zwyczajowo normy ludzkiego współżycia, nie należało się spodziewać, a które zdolne jest zakłócić spokój lub porządek publiczny[28]. Powodowanie hałasu będzie wybrykiem, jeśli będzie on nieuzasadniony w ogóle bądź w danych okolicznościach (np. prace remontowe są zasadne, lecz nie powinno się ich przeprowadzać w nocy, kiedy hałas może istotnie przeszkadzać innym ludziom; podobnie z grą na instrumentach lub słuchaniem muzyki).

Pojęcie wybryku nie może być utożsamiane ze skutkami, które on powoduje; skutki te stanowią warunek karalności wybryku, a nie są jego istotą[29]. Możliwe jest np. zakłócenie spokoju mieszkańców budynku wielorodzinnego zachowaniem, które nie ma cech wybryku (np. powodowanie uciążliwego, lecz uzasadnionego hałasu związanego z prowadzonym remontem mieszkania).

Należy zaznaczyć, że wybryk, o którym mowa w art. 51 § 1 k.w., nie może mieć charakteru chuligańskiego, gdyż wtedy zachowanie sprawcy podpada pod § 2 tego artykułu. Charakter chuligański mają wykroczenia polegające na umyślnym godzeniu w porządek lub spokój publiczny albo umyślnym niszczeniu lub uszkadzaniu mienia, jeżeli sprawca działał publicznie oraz w rozumieniu powszechnym bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, okazując przez to rażące lekceważenie podstawowych zasad porządku prawnego (art. 47 § 5 k.w.). Odpowiedzialność za wykroczenie z art. 51 § 1 k.w. będzie więc uzasadniona wtedy, gdy zachowanie sprawcy nie będzie miało charakteru chuligańskiego[30].

Wykroczenie z art. 51 k.w. zostało zaliczone przez ustawodawcę do czynów skierowanych przeciwko porządkowi i spokojowi publicznemu, co powinno mieć wpływ na wykładnię jego znamion. Przepis ten ma na celu ochronę nie pojedynczych osób, lecz grupy ludzi. Dlatego też Danuta Egierska, wskazując, że zakłócenie spoczynku nocnego zachodzi, gdy sprawca przeszkadza w spoczynku choćby tylko jednej osobie,

26 Zob. M. Budyn-Kulik, [w:] *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. P. Daniluk, Warszawa 2019, s. 334.

27 T. Bojarski, [w:] *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. T. Bojarski, Warszawa 2019, s. 184; M. Budyn-Kulik, [w:] *Kodeks wykroczeń…*, s. 327; P. Kozłowska-Kalisz, [w:] *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. M. Mozgawa, Warszawa 2009, s. 179.

28 D. Egierska, [w:] J. Bafia, D. Egierska, I. Śmietanka, *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, Warszawa 1980, s. 130. Pogląd ten podzielił SN w wyroku z dnia 2 grudnia 1992 r., III KRN 189/92 (LEX nr 162227), dodając, że wybryk charakteryzuje ostra sprzeczność z powszechnie akceptowanymi normami zachowania się. Na temat pojęcia wybryku zob. szerzej K. Wala, *Wykroczenie nieobyczajnego wybryku na tle pozostałych wykroczeń przeciwko obyczajności publicznej*, Warszawa 2019, s. 88–101.

29 M. Bojarski, [w:] M. Bojarski, W. Radecki, *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 487.

30 Na temat relacji między pojęciem wybryku a chuligańskim charakterem wykroczenia zob. K. Wala, *Wykroczenie…*, s. 94–99.

np. najbliższemu sąsiadowi w tym samym budynku, trafnie zastrzega, że musi to robić w sposób zdolny w ogóle do zakłócenia snu większej liczbie nieokreślonych bliżej osób[31]. Podobnie autorka ta wskazuje, że przez spokój publiczny należy rozumieć stan równowagi psychicznej większej liczby nieoznaczonych bliżej osób, a przez zakłócenie tego spokoju – takie działanie sprawcy, które jest zdolne tę równowagę naruszyć, przy tym skutek musi wystąpić przynajmniej w stosunku do jednej osoby[32]. Taka konstrukcja omawianego wykroczenia powoduje, że będzie ono mogło być przypisane często osobie hałasującej w budynku mieszkalnym wielorodzinnym lub budynku zamieszkania zbiorowego, natomiast jeśli hałas dociera na zabudowę mieszkaniową jednorodzinną lub zabudowę zagrodową, to zachowanie sprawcy dużo rzadziej będzie wyczerpywało znamiona wykroczenia z art. 51 § 1 k.w.

Jeśli chodzi o zakłócanie spokoju publicznego, które może implikować odpowiedzialność wykroczeniową w przypadku, gdy sprawca hałasuje nie w porze spoczynku nocnego, warto wskazać, że skutek ten nie musi dotykać osób znajdujących się w miejscu publicznym[33]. Koniecznie w takim miejscu ma wystąpić tylko jeden ze skutków wybryku, a mianowicie zgorszenie.

Za czas spoczynku nocnego („ciszy nocnej") uznaje się zwyczajowo czas od godziny 22.00 do godziny 6.00. Warto zaznaczyć, że nieobowiązujące już rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 września 1980 r. w sprawie ochrony środowiska przed hałasem i wibracjami[34] w § 4 ust. 2 zabraniało wykonywania czynności powodujących hałas w porze nocnej od godziny 22.00 do godziny 6.00 na terenach zabudowy mieszkaniowej oraz w sąsiedztwie budynków zamieszkania zbiorowego, szpitali i sanatoriów. W przepisach obowiązującej obecnie ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. – Prawo ochrony środowiska[35] dotyczących ochrony przed hałasem również znajdziemy odniesienie do tego zakresu czasowego. Z art. 112a pkt 1 p.o.ś. wynika, że „pora nocy" to przedział czasu od godz. 22.00 do godz. 6.00. Z kolei o „porze nocnej" mówi się w art. 221 § 1 k.p.k.[36] („Przeszukania zamieszkałych pomieszczeń można dokonać w porze nocnej tylko w wypadkach niecierpiących zwłoki; za porę nocną uważa się czas od godziny 22 do godziny 6"). Magdalena Budyn-Kulik zwraca uwagę na to, że w art. 51 k.w. mowa jest nie o porze nocnej czy ciszy nocnej, lecz o spoczynku nocnym. Wskazuje w związku z tym, że najwcześniejszą porą, podczas której człowiek może pójść na spoczynek nocny, jest godzina 20.00[37]. Wydaje się jednak, że za czas spoczynku nocnego należy uznawać – posiłkując się

31 D. Egierska, [w:] J. Bafia, D. Egierska, I. Śmietanka, *Kodeks wykroczeń…*, s. 132.

32 D. Egierska, [w:] J. Bafia, D. Egierska, I. Śmietanka, *Kodeks wykroczeń…*, s. 131. Jak wskazuje M. Budyn-Kulik ([w:] *Kodeks wykroczeń…*, s. 328), publiczność spokoju polega na tym, że potencjalnie zagrożony jest dobrostan nieokreślonej z góry liczby osób, chociaż nie ma znaczenia, czy i ile osób faktycznie doznało skutków owego zakłócenia.

33 Odmiennie M. Bojarski, [w:] M. Bojarski, W. Radecki, *Kodeks wykroczeń…*, s. 499.

34 Dz.U. z 1980 r. nr 24, poz. 90.

35 T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2556 ze zm.; dalej: p.o.ś.

36 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1375 ze zm.). Co ciekawe, w k.p.k. z 1969 r. (ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 r. – Kodeks postępowania karnego, Dz.U. z 1969 r. nr 13, poz. 96 ze zm.) za porę nocną uważało się czas od godziny 21 do godziny 6 (art. 192 § 1).

37 M. Budyn-Kulik, [w:] *Kodeks wykroczeń…*, s. 329.

wskazanymi przepisami mówiącymi o „porze nocy" i „porze nocnej" – czas od godziny 22.00 do godziny 6.00, chyba że w danym miejscu (np. budynku należącym do spółdzielni mieszkaniowej czy hotelu) czas na spoczynek nocny jest określony inaczej (oczywiście w granicach szeroko pojętej pory nocy). Ustalenie czasu spoczynku nocnego nie jest bez znaczenia, nawet jeśli weźmie się pod uwagę to, że hałasowanie poza tą porą może wiązać się z odpowiedzialnością za zakłócanie spokoju publicznego. Należy bowiem zauważyć, że „łatwiej" jest zakłócić spoczynek nocny niż spokój publiczny. Powodowanie określonych dźwięków, które w ciągu dnia nie byłoby uznane za zakłócanie spokoju publicznego, może zakłócać spoczynek nocny (np. słuchanie muzyki jest akceptowalne w ciągu dnia – oczywiście w pewnych granicach, jeśli nie zakłóca spokoju publicznego, natomiast w nocy może utrudniać odpoczynek, nawet jeśli dźwięki przenikające do sąsiednich mieszkań nie są głośne). W tym kontekście należy wskazać na nieprawidłową praktykę odmowy podejmowania interwencji wobec osób uciążliwie hałasujących w ciągu dnia lub wieczorem (nie w porze spoczynku nocnego)[38]. Hałasowanie może stanowić wykroczenie z art. 51 k.w. niezależnie od tego, w jakiej porze doby się odbywa. Zakłócenie spoczynku nocnego jest tylko jednym z czterech możliwych skutków, o których mowa w tym przepisie. Trzeba w tym miejscu odnieść się do jeszcze jednej kwestii – odróżnienia spoczynku od spoczynku nocnego. Ktoś, kto pracuje w nocy, udaje się na spoczynek w dzień. Tego typu spoczynek „dzienny" podlega ochronie na podstawie art. 51 k.w. tylko o tyle, o ile chroniony jest spokój publiczny.

Omawiane wykroczenie może być popełnione zarówno przez działanie, jak i zaniechanie. Jak wskazuje się w literaturze, „zakłócić ciszę hałasem lub alarmem można zarówno w taki sposób, że sprawca sam uruchomi urządzenie emitujące hałas, spowoduje go w inny sposób (np. prowokując psa do szczekania) lub włączy alarm, jak również w taki, że nie przeszkadza emisji hałasu – nie wyłącza urządzenia emitującego hałas, nie ucisza psa lub nie wyłącza alarmu"[39]. Wykroczenie z art. 51 k.w. w zakresie czynności sprawczej (wybryku) ma charakter umyślny[40], natomiast skutek może być objęty umyślnością albo nieumyślnością[41].

Przepis art. 107 k.w. przewiduje wykroczenie złośliwego niepokojenia. Karze podlega ten, kto w celu dokuczenia innej osobie złośliwie wprowadza ją w błąd lub w inny sposób złośliwie niepokoi. Przedmiotem ochrony jest spokój psychiczny człowieka[42]. Słownikowo „złośliwy" oznacza „skłonny do robienia komuś przykrości, lubiący dokuczyć; wyrażający takie intencje, sprawiający przykrość; zjadliwy, dokuczliwy"[43]. Natomiast „niepokoić" to

38 Zwraca na to uwagę również M. Budyn-Kulik – zobacz *eadem*, [w:] *Kodeks wykroczeń…*, s. 329 oraz [w:] *Reforma prawa wykroczeń*, t. I, red. P. Daniluk, Warszawa 2019, s. 417–418.

39 M. Budyn-Kulik, [w:] *Kodeks wykroczeń…*, s. 327–328. Zob. też D. Egierska, [w:] J. Bafia, D. Egierska, I. Śmietanka, *Kodeks wykroczeń…*, s. 132.

40 SN podniósł w wyroku z dnia 30 września 2002 r., III KKN 327/02 (LEX nr 55571), że istota „wybryku" uzależniona jest od szczególnych znamion strony podmiotowej, charakteryzującej się umyślnym okazaniem przez sprawcę lekceważenia dla norm zachowania się.

41 M. Bojarski, [w:] M. Bojarski, W. Radecki, *Kodeks wykroczeń…*, s. 493; W. Jankowski, [w:] *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. T. Grzegorczyk, Warszawa 2013, s. 232.

42 M. Bojarski, [w:] M. Bojarski, W. Radecki, *Kodeks wykroczeń…*, s. 872.

43 *Słownik języka polskiego*, t. III, R–Z, red. M. Szymczak, Warszawa 1992, s. 1031.

„wzbudzać, wywoływać niepokój, obawę; nie dawać spokoju”[44]. W wyroku z dnia 30 stycznia 2013 r. SN przyjął, że złośliwe niepokojenie to wzbudzanie niepokoju, obawy, lęku, polegające na zakłóceniu spokoju lub innych zachowaniach wyprowadzających pokrzywdzonego z równowagi psychicznej (np. wysyłanie przykrych listów, głuche telefony, pukanie do drzwi i uciekanie)[45]. Omawiane wykroczenie ma charakter materialny; skutkiem stanowiącym znamię czynu zabronionego jest wywołanie, podtrzymanie lub wzmożenie u pokrzywdzonego stanu niepokoju[46]. Sprawca musi działać w celu dokuczenia innej osobie, a więc po to, aby wyrządzić jej przykrość, nękać, drażnić, denerwować[47]. W orzecznictwie podkreślono, że ustalenie znamienia złośliwości w odniesieniu do czynności w postaci „niepokojenia” nie może zastąpić stwierdzenia działania sprawcy w celu dokuczenia i koniecznego ujęcia tego podmiotowego znamienia w opisie czynu[48]. Odmienny pogląd wyraził SN w postanowieniu z dnia 25 listopada 2015 r., stwierdzając, że „wskazać należy na bardzo bliskie związki znaczeniowe zwrotów »dokuczać« i »niepokoić«. Wszak »dokuczać« – to dawać się we znaki, stanąć kością w gardle, niepokoić, nie dawać spokoju (Słownik synonimów – Andrzej Dąbrówka, Ewa Geller, Ryszard Turczyn, Warszawa 1993), a odwołując się do innego źródła słownikowego: »dokuczać« to nękać, trapić, dręczyć, zadręczać, sekować, gnębić, niepokoić, denerwować, drażnić (Wojciech Broniarek: Gdy Ci słowa zabraknie. Słownik synonimów, Warszawa 2005) (podobnie również: Wielki słownik wyrazów bliskoznacznych pod red. Mirosława Bańko, Warszawa 2005). Jak wynika z powyższego, w istocie, zwroty te mają charakter synonimiczny, a zatem pominięcie w opisie czynu kwalifikowanego z art. 107 k.w. wskazania celu działania sprawcy – dokuczenie pokrzywdzonemu – i poprzestanie na określeniu, że sprawca zachowaniem swym złośliwie niepokoił pokrzywdzonego, nie musi dekompletować zespołu znamion tego wykroczenia”. W istocie złośliwość zachowania zakłada cel dokuczenia, należy więc stwierdzić, że art. 107 k.w. zawiera *superfluum* ustawowe.

Złośliwe, w celu dokuczenia, powodowanie uciążliwego hałasu „sąsiedzkiego” (np. stukanie w kaloryfer, uderzanie w podłogę lub ściany, krzyki, drażnienie psa, żeby szczekał) może być zakwalifikowane jako omawiane wykroczenie. Podkreślić trzeba, że ustawodawca nie wprowadził wymogu uporczywości niepokojenia, w związku z czym wystarczające będzie zachowanie jednorazowe.

Możliwy jest rzeczywisty zbieg art. 107 z art. 51 k.w., jeśli sprawca w celu dokuczenia innej osobie będzie ją złośliwie niepokoił hałasem i jednocześnie zakłóci np. spoczynek nocny[49]. Zastosowany w takim wypadku będzie – w myśl art. 9 § 1 k.w. – art. 51 k.w.

44 *Słownik języka polskiego*, t. II…, s. 348. „Niepokój” to „stan psychiczny charakteryzujący się silnym pobudzeniem, napięciem, trudnościami w skupieniu myśli i działaniu; brak spokoju, równowagi; obawa, lęk” – *ibidem*.

45 III KK 213/12, LEX nr 1288694; zob. też I. Śmietanka, [w:] J. Bafia, D. Egierska, I. Śmietanka, *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, Warszawa 1980, s. 250.

46 K. Wala, *Wykroczenia przeciwko osobie jako forma ochrony jednostki na przedpolu realizacji znamion przestępstwa znęcania*, [w:] *Znęcanie się*, red. M. Mozgawa, Warszawa 2020, s. 517. Zob. też A. Michalska-Warias, [w:] *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. T. Bojarski, Warszawa 2019, s. 482.

47 Zob. *Słownik języka polskiego*, t. I, A–K, red. M. Szymczak, Warszawa 1992, s.418.

48 Wyrok SN z dnia 4 września 2013 r., III KK 275/13, LEX nr 1363022; zob. też wyrok SN z dnia 10 listopada 2010 r., IV KK 324/10, LEX nr 686674.

49 Tak też A. Michalska-Warias, [w:] *Kodeks wykroczeń…*, s. 485. M. Żukowska ([w:] *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. J. Lachowski, Warszawa 2021, s. 516) wskazuje, że w takiej sytuacji zachodzi zbieg

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

Zbieg pomijalny zachodzić może między omawianym przepisem a art. 190a § 1 k.k., typizującym przestępstwo uporczywego nękania[50]. W przypadku wyczerpania przez czyn sprawcy znamion określonych w obu tych przepisach zastosowanie powinien mieć jedynie art. 190a § 1 k.k. jako przepis konsumujący art. 107 k.w. Analogicznie należałoby potraktować ewentualny zbieg art. 107 k.w. z art. 191 § 1a k.k.

3.2. Wykroczenia z ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. – Prawo ochrony środowiska

Odpowiedzialność wykroczeniowa przewidziana jest również za uchybienie niektórym obowiązkom określonym w ustawie – Prawo ochrony środowiska[51]. Biorąc pod uwagę tematykę niniejszego opracowania, należy zwrócić uwagę na wykroczenia stypizowane w art. 337a, art. 343 i art. 360 p.o.ś.

Zgodnie z art. 337a p.o.ś. karze aresztu, ograniczenia wolności albo grzywny podlega ten, kto narusza warunki decyzji o dopuszczalnym poziomie hałasu. Jak słusznie zauważa Zbigniew Bukowski, odpowiedzialności karnej nie rodzi samo naruszenie norm prawnych określających dopuszczalny poziom hałasu w środowisku, a dopiero decyzji o dopuszczalnym poziomie hałasu. Ustawodawca wychodzi bowiem z założenia, że w przypadku przekroczenia norm hałasu wystarczającym instrumentem ochrony środowiska będzie już sama możliwość wydania decyzji określającej dopuszczalny poziom hałasu; norma karna ma wzmacniać wykonanie obowiązku wynikającego z decyzji jako ostatecznego środka ochrony środowiska przed hałasem[52]. Trafnie podkreśla Wojciech Radecki, że skoro zachowanie sprawcy wykroczenia zostało określone jako naruszenie warunków decyzji o dopuszczalnym poziomie hałasu, to znamiona wykroczenia wyczerpuje zarówno przekroczenie dopuszczonego decyzją poziomu hałasu (art. 115a ust. 3 p.o.ś.), jak i naruszenie warunków określonych na podstawie art. 115a ust. 4 p.o.ś.[53] Ukarana za to wykroczenie może być osoba fizyczna, która jest adresatem decyzji o dopuszczalnym poziomie hałasu[54], a także osoba, która na terenie danego zakładu ponosi odpowiedzialność za dochowanie standardów emisyjnych[55]. Wykroczenie z art. 337a

pomijalny, a przepisem konsumującym jest art. 107 k.w. Z takim poglądem nie można się zgodzić z tego powodu, że art. 51 przewiduje surowsze kary niż art. 107.

50 Tak też A. Michalska-Warias, [w:] *Kodeks wykroczeń…*, s. 485; K. Nazar, *Uporczywe nękanie oraz kradzież tożsamości*, [w:] *Przestępstwa przeciwko wolności*, red. M. Mozgawa, Lublin 2020, s. 326–327; P. Daniluk, [w:] *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. P. Daniluk, Warszawa 2019, s. 748 oraz M. Żukowska, [w:] *Kodeks wykroczeń…*, s. 515.

51 Uwagi dotyczące zawartych w p.o.ś. regulacji związanych z ochroną przed hałasem zawarte są w naszym opracowaniu *Prawne aspekty hałasu „sąsiedzkiego" – cz. I…*, s. 64–71.

52 Z. Bukowski, [w:] E.K. Czech i in., *Prawo ochrony środowiska. Komentarz*, Warszawa 2013, art. 337a, teza 2.

53 W. Radecki, [w:] M. Górski i in., *Prawo ochrony środowiska. Komentarz*, Warszawa 2019, art. 337a, nb. 4.

54 Z. Bukowski, [w:] E.K. Czech i in., *Prawo ochrony* środowiska…, art. 337a, teza 3.

55 K. Gruszecki, *Prawo ochrony środowiska. Komentarz*, Warszawa 2022, s. 1143; W. Radecki, [w:] M. Górski i in., *Prawo ochrony środowiska…*, art. 337a, nb. 3.

p.o.ś. może być popełnione zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie[56] (np. gdy osoba odpowiedzialna za wykonanie decyzji podjęła pewne czynności, które miały doprowadzić do obniżenia poziomu emitowanego hałasu, jednakże nie zbadała w żaden sposób efektywności tych działań, a faktyczny poziom hałasu jest dalej zbyt wysoki).

Karze aresztu, ograniczenia wolności albo grzywny podlega również ten, kto nie wykonuje decyzji o wstrzymaniu działalności, wydanej na podstawie art. 364 p.o.ś., bądź decyzji o wstrzymaniu użytkowania instalacji, wydanej na podstawie art. 367 p.o.ś. (art. 360 p.o.ś.). Podmiotem tego wykroczenia może być osoba fizyczna, wobec której wydano decyzję nakładającą określone obowiązki, bądź też osoba reprezentująca adresata decyzji, jeśli jest on jednostką organizacyjną[57]. Wydaje się, że może być ono popełnione wyłącznie umyślnie[58].

Artykuł 343 p.o.ś. przewiduje karę grzywny za naruszenie zakazu używania instalacji lub urządzeń nagłaśniających, określonego w art. 156 ust. 1 p.o.ś., a także za nieprzestrzeganie ograniczeń, nakazów lub zakazów określonych w uchwale rady gminy, wydanej na podstawie art. 157 ust. 1 p.o.ś. Są to wykroczenia powszechne[59], które mogą być popełnione umyślnie albo nieumyślnie[60]. Należy zaznaczyć, że pociągnięcie sprawcy do odpowiedzialności za wykroczenie z art. 343 ust. 2 p.o.ś. będzie uwarunkowane przyjęciem i opublikowaniem, w sposób wymagany przez organ uchwałodawczy gminy, ograniczeń odnoszących się do czasu funkcjonowania instalacji lub korzystania z urządzeń emitujących hałas[61]. Nieznajomość należycie ogłoszonej uchwały wydanej na podstawie art. 157 ust. 1 p.o.ś. nie zwalnia od odpowiedzialności za wykroczenie z art. 343 ust. 2 p.o.ś.[62]

4. Uwagi końcowe

Z uwagi na to, że niniejsze opracowanie stanowi ostatni element cyklu dotyczącego prawnych aspektów hałasu „sąsiedzkiego", należy dokonać ogólnego podsumowania rozważań poczynionych we wszystkich częściach. Problem powodowania takiego rodzaju hałasu można pod kątem prawnym rozpatrywać w kilku aspektach. Zwalczanie

56 Tak też W. Kotowski, *Ochrona środowiska w ustawodawstwie pozakodeksowym (część 2)*, „Prokuratura i Prawo" 2014/6, s. 97 oraz W. Radecki, [w:] M. Górski i in., *Prawo ochrony środowiska…*, art. 337a, nb. 5.

57 Zob. K. Gruszecki, *Prawo ochrony środowiska…*, s. 1177; W. Radecki, [w:] M. Górski i in., *Prawo ochrony środowiska…*, art. 360, nb. 4 oraz Z. Bukowski, [w:] E.K. Czech i in., *Prawo ochrony środowiska…*, art. 360, teza 2.

58 Tak też W. Radecki, [w:] M. Górski i in., *Prawo ochrony środowiska…*, art. 360, nb. 7 oraz W. Kotowski, *Ochrona środowiska…*, s. 110.

59 Zob. K. Gruszecki, *Prawo ochrony środowiska…*, s. 1155 oraz Z. Bukowski, [w:] E.K. Czech i in., *Prawo ochrony środowiska…*, art. 343, teza 2.

60 Tak też W. Radecki, [w:] M. Górski i in., *Prawo ochrony środowiska…*, art. 343, nb. 7. Odmiennie W. Kotowski, *Ochrona środowiska…*, s. 100, który wskazuje, że są to wykroczenia umyślne.

61 K. Gruszecki, *Prawo ochrony środowiska…*, s. 1155.

62 W. Radecki, [w:] M. Górski i in., *Prawo ochrony środowiska…*, art. 343, nb. 7.

uciążliwego hałasu w miejscu zamieszkania może być oparte na rozwiązaniach prawa ochrony środowiska, regulacjach cywilnoprawnych i przepisach typizujących czyny zabronione pod groźbą kary (jako przestępstwa albo wykroczenia). Wydaje się, że ochrona osób narażonych na hałas „sąsiedzki" ukształtowana jest pod względem dogmatycznym w sposób wystarczający. Właściwe (prawidłowe i możliwie jak najszybsze) stosowanie rozwiązań zawartych w prawie administracyjnym, cywilnym i szeroko rozumianym prawie karnym pozwoliłoby zapewnić odpowiednią ochronę ludziom narażonym na tego rodzaju uciążliwość. Nawet najlepsze prawo nie spełni jednak swojej roli, jeśli nie będzie stosowane tak, jak powinno. Jest to truizm, ale nie może on umykać z pola widzenia. Cóż bowiem z tego, że osobie, której sąsiad uporczywie hałasuje, przysługuje roszczenie o ochronę dóbr osobistych bądź roszczenie negatoryjne, jeśli postępowanie sądowe będzie trwało kilka lat, a zwłoka ta nie będzie uzasadniona stopniem skomplikowania sprawy? Cóż z tego, że uporczywe nękanie hałasem może być uznane za przestępstwo, jeśli po długotrwałym procesie karnym sąd dojdzie do (błędnego w realiach danej sprawy) wniosku, że czyn zarzucony sprawcy nie wyczerpuje znamion typu czynu zabronionego z art. 190a § 1 k.k. bądź wyczerpuje, lecz stopień jego społecznej szkodliwości jest znikomy? Co z tego, że obowiązuje art. 51 k.w., jeśli funkcjonariusze policji wezwani do bardzo głośno zachowujących się ludzi stwierdzą, że do czynu doszło w godzinach popołudniowych, a wtedy – w ich (błędnym) mniemaniu – można hałasować do woli? Ważne jest kształtowanie świadomości prawnej społeczeństwa przez przedstawicieli nauk prawnych, wskazywanie, co można zrobić, kiedy jest się narażonym na hałas „sąsiedzki", a także propagowanie wiedzy przez inne osoby, w tym za pośrednictwem Internetu[63]. Należy nie tylko edukować, lecz także uwrażliwiać na ten problem zarówno „twórców" hałasu, jak i osoby rozstrzygające sprawy dotyczące tego zanieczyszczenia w różnego rodzaju postępowaniach (administracyjnych, cywilnych i karnych).

63 Warto tu wspomnieć o założonej w 1971 r. Lidze Walki z Hałasem, Stowarzyszeniu na Rzecz Lepszej Akustyki w Budynkach „Komfort Ciszy" oraz stronach prowadzonych w Internecie, takich jak Coraz głośniej, Podaruj ciszę, Wybieram ciszę czy Głośno o hałasie.

Bibliografia

Literatura

Bojarski M., [w:] M. Bojarski, W. Radecki, *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, Warszawa 2019.

Bojarski T., [w:] *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. T. Bojarski, Warszawa 2019.

Budyn-Kulik M., [w:] *Kodeks karny. Komentarz do zmian wprowadzonych ustawą z dnia 25 lutego 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny*, LEX/el. 2011.

Budyn-Kulik M., [w:] *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. P. Daniluk, Warszawa 2019.

Budyn-Kulik M., [w:] *Reforma prawa wykroczeń*, t. I, red. P. Daniluk, Warszawa 2019.

Bukowski Z., [w:] E.K. Czech i in., *Prawo ochrony środowiska. Komentarz*, Warszawa 2013.

Daniluk P., [w:] *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. P. Daniluk, Warszawa 2019.

Egierska D., [w:] J. Bafia, D. Egierska, I. Śmietanka, *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, Warszawa 1980.

Gruszecki K., *Prawo ochrony środowiska. Komentarz*, Warszawa 2022.

Habrat D., *Osoba nieporadna jako pokrzywdzona przestępstwem znęcania się*, „Studia Prawnicze" 2018/2.

Jankowski W., [w:] *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. T. Grzegorczyk, Warszawa 2013.

Kokot R., [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, red. R.A. Stefański, Legalis 2021.

Kotowski W., *Ochrona środowiska w ustawodawstwie pozakodeksowym (część 2)*, „Prokuratura i Prawo" 2014/6.

Kozłowska-Kalisz P., [w:] *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. M. Mozgawa, Warszawa 2009.

Lachowski J., [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, red. V. Konarska-Wrzosek, Warszawa 2020.

Michalska-Warias A., [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, red. T. Bojarski, Warszawa 2016.

Michalska-Warias A., [w:] *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. T. Bojarski, Warszawa 2019.

Michalska-Warias A., *Zmuszanie*, [w:] *Przestępstwa przeciwko wolności*, red. M. Mozgawa, Lublin 2020.

Michalski B., [w:] *System Prawa Karnego*, t. 10, *Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym*, red. J. Warylewski, Warszawa 2016.

Mozgawa M., [w:] *System Prawa Karnego*, t. 10, *Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym*, red. J. Warylewski, Warszawa 2016.

Mozgawa M., *Kilka uwag na temat znamienia „uporczywego nękania" na gruncie art. 190a k.k.*, „Ius Novum" 2020/2.

Mozgawa M., *Ustawowe znamiona przestępstwa znęcania się – art. 207 k.k. (zarys problematyki)*, [w:] *Znęcanie się*, red. M. Mozgawa, Warszawa 2020.

Mozgawa M., *Zmuszanie przy użyciu przemocy pośredniej (art. 191 § 1a k.k.)*, [w:] *Przestępstwo zmuszania*, red. M. Mozgawa, Warszawa 2022.

Nazar K., *Uporczywe nękanie oraz kradzież tożsamości*, [w:] *Przestępstwa przeciwko wolności*, red. M. Mozgawa, Lublin 2020.

Nowosad A., Poniatowski P., *Prawne aspekty hałasu „sąsiedzkiego" – cz. I (odpowiedzialność administracyjna)*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe" 2022/4.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

Nowosad A., Poniatowski P., *Prawne aspekty hałasu „sąsiedzkiego" – cz. II (odpowiedzialność cywilna)*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe" 2023/1.
Poniatowski P., *(Niewystarczające) środki ochrony prawnej przysługujące osobom narażonym na ponadnormatywny hałas drogowy*, „Transformacje Prawa Prywatnego" 2021/3.
Poniatowski P., *Dopuszczalne poziomy hałasu drogowego – kilka uwag o pozornej ochronie akustycznej*, „Palestra" 2022/6.
Poniatowski P., *Naruszenie miru domowego*, [w:] *Przestępstwa przeciwko wolności*, red. M. Mozgawa, Lublin 2020.
Radecki W., [w:] M. Górski i in., *Prawo ochrony środowiska. Komentarz*, Warszawa 2019.
Siewierski M., [w:] J. Bafia, K. Mioduski, M. Siewierski, *Kodeks karny. Komentarz*, t. II, *Część szczególna*, Warszawa 1987.
Słownik języka polskiego, t. I, A–K, red. M. Szymczak, Warszawa 1992.
Słownik języka polskiego, t. II, L–P, red. M. Szymczak, Warszawa 1992.
Słownik języka polskiego, t. III, R–Z, red. M. Szymczak, Warszawa 1992.
Śmietanka I., [w:] J. Bafia, D. Egierska, I. Śmietanka, *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, Warszawa 1980.
Świątek B., *Przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu w świetle nowego kodeksu karnego*, „Postępy Medycyny Sądowej i Kryminologii" 1999/5, s. 65, za: M. Trybus, *Kilka uwag o wybranych skutkach w grupie przestępstw przeciwko zdrowiu*, „Wojskowy Przegląd Prawniczy" 2012/3, https://www.gov.pl/attachment/747eb363-d146-4d8a--8591-85bde731be99.
Teresiński G., Mądro R., *Zakres skutków wymienionych w § 2 art. 157 kodeksu karnego z 1997 r. – ciąg dalszy sporu o granicę art. 156 i 182 kodeksu karnego z 1969 r.*, „Archiwum Medycyny Sądowej i Kryminologii" 2000/4, http://www.amsik.pl/?task=view&id=76.
Wala K., *Wykroczenie nieobyczajnego wybryku na tle pozostałych wykroczeń przeciwko obyczajności publicznej*, Warszawa 2019.
Wala K., *Wykroczenia przeciwko osobie jako forma ochrony jednostki na przedpolu realizacji znamion przestępstwa znęcania*, [w:] *Znęcanie się*, red. M. Mozgawa, Warszawa 2020.
Żukowska M., [w:] *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. J. Lachowski, Warszawa 2021.

Akty prawne

Ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 1969 r. nr 13, poz. 96 ze zm.).
Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2151 ze zm.).
Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1138 ze zm.).
Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1375 ze zm.).
Ustawa z dnia 27 kwietnia 2001 r. – Prawo ochrony środowiska (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2556 ze zm.).

Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 103 ze zm.).
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 września 1980 r. w sprawie ochrony środowiska przed hałasem i wibracjami (Dz.U. z 1980 r. nr 24, poz. 90).

Orzecznictwo

Uchwała SN z dnia 9 czerwca 1976 r., VI KZP 13/75, LEX nr 19141.
Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1933 r., IV K 138/33, LEX nr 75849.
Wyrok SN z dnia 28 listopada 1946 r., K 1413/46, LEX nr 161887.
Wyrok SN z dnia 2 grudnia 1992 r., III KRN 189/92, LEX nr 162227.
Wyrok SN z dnia 30 września 2002 r., III KKN 327/02, LEX nr 55571.
Wyrok SN z dnia 10 listopada 2010 r., IV KK 324/10, LEX nr 686674.
Wyrok SN z dnia 30 stycznia 2013 r., III KK 213/12, LEX nr 1288694.
Wyrok SN z dnia 4 września 2013 r., III KK 275/13, LEX nr 1363022.
Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 19 lutego 2014 r., II AKa 18/14, LEX nr 1439334.

Karol Świtaj[1]
ORCID ID: 0000-0002-4200-6449

GLOSA DO UCHWAŁY SĄDU NAJWYŻSZEGO
Z DNIA 6 PAŹDZIERNIKA 2022 R., III CZP 112/22[2]

ABSTRACT

Gloss to the resolution of the Polish Supreme Court of October 6, 2022, case file no. III CZP 112/22[3]

The thesis of the voted resolution reads: **An in-court decision is a non-existent decision when the signature has been placed only under the entire document comprising the sentence and the principal reasons for the decision (Article 357 § 5 of the Code of Civil Procedure).**

The article is an approving gloss to the Supreme Court resolution of October 6, 2022, case file no. III CZP 112/22[4], which once again analyses the problem of non-existent judgements (sententia non existens). The discussed resolution, although its sentence is a part of the established and grounded line of rulings of the Supreme Court, in its grounds undertakes consideration of a new issue, so far very rarely discussed in the civil procedural law literature and not analyzed in the jurisprudence. In fact, it focuses on the institution of "fundamental reasons for decision" referred to in Article 357 § 5 of the Polish Code of Civil Procedure, and in particular on the impact of the method of its use on the existence of the issued judgment.

1 Radca prawny, doktor nauk prawnych, autor publikacji z zakresu cywilnego, prawa procesowego oraz prawa turystyki.

2 Biul. SN 2022 nr 10.

3 The Polish Supreme Court Bulletin from 2022, no. 10.

4 *Ibidem*.

In the grounds for the resolution commented upon, it was correctly pointed out that the abovementioned institution constitutes a separate procedural activity from the drafting of the sentence and grounds for the decision. At the same time, it was noticed that it has not been, in fact, precisely regulated, which, on the one hand, may create difficulties in its practical use by courts, and, on the other hand, it does not allow for applying to it per analogiam regulations regarding the drafting of justifications. The above considerations have led the Polish Supreme Court to two important conclusions.

The first point is that if the principal reasons for a judgment are formulated in writing by the court giving the judgment in question as a separate element of the judgment – linguistically and graphically distinct from the sentence – then the signatures of both the sentence and the principal reasons are required. The absence of both of these signatures, as stated in the resolution, results in the judgment not existing (sententia non existens). This conclusion, as rightly pointed out, follows directly from the language of the regulations of the Polish Code of Civil Procedure which regulates both the drafting of judgments and the performance of litigation actions.

The second important conclusion formulated by the Polish Supreme Court in the commented resolution comes from the conclusion that both the provisions regulating the content of the sentence and the provision of Article 357 § 5 of the Polish Code of Civil Procedure, which refers to the 'principal reasons for the decision', do not exclude the possibility of both elements forming a compact whole. Therefore, the Court assumed that if the sentence of the judgment is connected, combined with the fundamental reasons for its issuance into a single complete unit, including linguistically and graphically, these actions, as it were, "unite" in such a way that the judge's signature at the end of such a document does not render it non-existent. The judgment issued in such a way complies with all the requirements set out in the regulations, it is an existing judgment.

The resolution commented upon deserves full approbation. However, a certain dissatisfaction is left by the fact that the essence of the correct considerations of the Polish Supreme Court contained in its justification was not reflected in the operative part of the resolution, as a result of which its influence on the jurisprudence practice may turn out to be insignificant.

Keywords: non-existent judgment, decision, sentence, principal reasons for the judgment, grounds

Słowa kluczowe: orzeczenie nieistniejące, postanowienie, sentencja, zasadnicze powody rozstrzygnięcia, uzasadnienie

Teza glosowanej uchwały brzmi: **Postanowienie wydane na posiedzeniu niejawnym jest orzeczeniem nieistniejącym w sytuacji, gdy podpis został złożony wyłącznie pod całym dokumentem obejmującym sentencję i zasadnicze powody rozstrzygnięcia (art. 357 § 5 k.p.c.).**

1. Wprowadzenie

Glosowana uchwała zasługuje na uwagę z dwóch zasadniczych przyczyn. Po pierwsze z uwagi na to, że Sąd Najwyższy po raz kolejny pochylił się w niej nad problematyką orzeczeń nieistniejących (*sententia non existens*), wskazując tym samym, iż nadal

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

pozostaje ona aktualna[5]. Porusza bowiem po raz kolejny zagadnienie wielokrotnie dotychczas analizowane zarówno w judykaturze, jak i wypowiedziach przedstawicieli doktryny cywilnego prawa procesowego. Problematyka orzeczeń nieistniejących była bowiem szeroko omawiana zarówno przez przedstawicieli doktryny cywilnego prawa procesowego, jak również w orzecznictwie[6]. Bogactwo tych wypowiedzi wyraża się tak w ilości opracowań dotyczących tego zagadnienia, jak i we wszechstronności analizy tego problemu. Szczególnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak już zasygnalizowano, kwestia ta była wielokrotnie przedmiotem rozważań z uwagi na liczne wątpliwości pojawiające się w toku rozpoznawania spraw lub przedstawianych pytań prawnych[7]. Stąd też w pewnym sensie mogą dziwić wątpliwości prawne, które w przedmiotowej kwestii powziął Sąd Okręgowy w Słupsku, z drugiej zaś decyzja Sądu Najwyższego o podjęciu uchwały w tak obszernie już przeanalizowanej materii. Nic jednak bardziej mylnego. Analiza skutków uchybienia obowiązkowi opatrzenia odrębnym podpisem sędziego zarówno sentencji, jak i zasadniczych motywów postanowienia wydanego na posiedzeniu niejawnym, choć mieści się w ramach problematyki *sententia non existens*, równocześnie pozwala Sądowi Najwyższemu na poczynienie uwag dotyczących kwestii, która dopiero wymaga szerszej dyskusji i uwagi.

Powyższe spostrzeżenie naprowadza na drugą, a w ocenie autora zasadniczą przyczynę, dla której pochylenie się przede wszystkim nad argumentacją sformułowaną w uzasadnieniu glosowanej uchwały ma bardzo istotne znaczenie praktyczne. Zawarte zostały tam bowiem wskazania w kwestii prawidłowego zamieszczania w orzeczeniu zasadniczych powodów rozstrzygnięcia, o których mowa w art. 357 § 5 k.p.c., oraz konstrukcji sentencji orzeczenia. To właśnie to zagadnienie wydaje się stanowić główny przedmiot rozważań Sądu Najwyższego w analizowanej uchwale, mimo że nie znalazło ono odzwierciedlenia w treści jej sentencji, ze szkodą, w ocenie autora, dla praktyki orzeczniczej. Jest to bowiem jedna z pierwszych wypowiedzi Sądu Najwyższego

5 W przedmiotowej kwestii Sąd Najwyższy wypowiadał się m.in. w: orzeczeniu z dnia 6 listopada 1953 r., I C 1449/53, NP 1956, nr 1, s. 126; orzeczeniu z dnia 16 maja 1974 r., II CR 53/74, „Prawo i Życie" 1974, nr 39, s. 14; uchwale z dnia 27 listopada 1984 r., III CZP 68/84, OSNC 1985, nr 8, poz. 107; uchwale z dnia 26 września 2000 r., III CZP 29/00, OSNC 2001, nr 2, poz. 25; postanowieniu z dnia 7 lutego 2003 r., III CZP 94/02, „Prokuratura i Prawo" – wkł. 2003, nr 6, poz. 32; uchwale z dnia 10 lipca 2015 r., III CZP 44/15, OSNC 2016, nr 6, poz. 72; postanowieniu z dnia 25 listopada 2015 r., II CZ 79/15, LEX nr 1948880; postanowieniu z dnia 31 sierpnia 2018 r., I CSK 300/18, OSP 2019, nr 4, poz. 34.

6 Zob. K. Markiewicz, *Problem* sententia non existens *na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Rejent" 2002, nr 11, s. 92 i n.; A. Marciniak, *Problem „sententia non existens" w polskiej literaturze prawa procesowego cywilnego*, [w:] *Scritti in onore di Elio Fazzalari*, t. II, Milano 1993, s. 278; Ł. Błaszczak, *Orzeczenia nieistniejące (*sententia non existens*) w sądowym postępowaniu cywilnym*, [w:] *Wokół problematyki orzeczeń*, red. Ł. Błaszczak, Toruń 2007, s. 18; E. Gapska, *Ewolucja koncepcji orzeczeń prawnie nieistniejących w postępowaniu cywilnym*, [w:] *Ewolucja polskiego postępowania cywilnego wobec przemian politycznych, społecznych i gospodarczych. Materiały konferencyjne Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr Postępowania Cywilnego. Szczecin–Niechorze 28–39.09.2007 r.*, red. H. Dolecki, K. Flaga-Gieruszyńska, Warszawa 2009, s. 351 i n.; K. Korzan, *Wyroki nieistniejące*, „Przegląd Prawa i Administracji" 1976, nr 7, s. 195 i przywołane w tych publikacjach orzecznictwo.

7 Zob. uchwała SN z dnia 17 października 1978 r., III CZP 62/78, OSNC 1979, nr 5, poz. 88; uchwała SN z dnia 26 września 2000 r., III CZP 29/00, OSNC 2001, nr 2, poz. 25; uchwała SN z dnia 13 marca 2002 r., III CZP 12/02, OSNC 2003, nr 2, poz. 17; uchwała SN z dnia 16 listopada 2021 r., I DO 13/21, LEX nr 3259129.

poruszająca w sposób szerszy zasygnalizowaną problematykę, która nie doczekała się dotychczas rozbudowanego omówienia w judykaturze i literaturze[8].

W świetle powyższych argumentów niezbędne jest dokonanie szerszej analizy przedmiotowej uchwały. Zasługuje ona bowiem na uwagę i aprobatę z tej właśnie przyczyny, że Sąd Najwyższy, rozważając przedstawione zagadnienie, nie ograniczył się do powielenia ugruntowanego stanowiska, lecz równocześnie podjął próbę wskazania prawidłowego stosowania normy art. 357 § 5 k.p.c., które to dotychczas budziło wątpliwości.

2. Problematyka *sententia non existens*

Nie wchodząc w szczegółową analizę zagadnienia orzeczeń nieistniejących, gdyż, z jednej strony, nie jest to możliwe w ramach glosy, z drugiej zaś, problematyka ta stanowi jedynie kanwę dla zasadniczych rozważań Sądu Najwyższego, trzeba jednak wskazać główne grupy zagadnień poruszane w toku jego analizy problematyki orzeczeń nieistniejących. Jest to bowiem niezbędne do zrozumienia oraz odniesienia się do argumentacji Sądu Najwyższego sformułowanej w przedmiotowej uchwale.

Pierwsza z nich obejmuje wypadki, gdy w obrocie prawnym zaczynał funkcjonować dokument mający uchodzić za wyrok sądowy, mimo że żaden sąd takiego rozstrzygnięcia nie wydał[9]. Jest tu zatem mowa o sytuacjach, w których mamy do czynienia z dokumentem jedynie pozorującym wyrok sądu. Kolejną grupę zagadnień analizowanych w doktrynie oraz judykaturze w ramach problematyki wyroków nieistniejących stanowiły przypadki wydania takich orzeczeń dotkniętych wadami o charakterze formalnym. Dotyczy ona wyroków niespełniających wymagań ustawowych przewidzianych w art. 325 k.p.c., jak również obarczonych brakiem wymaganych podpisów sędziów lub ławników stosownie do brzmienia art. 324 § 3 k.p.c.[10] Ostatniej z wymienionych wadliwości „formalnych" wyroków orzecznictwo Sądu Najwyższego poświęciło szczególnie wiele uwagi[11]. Także w ostatnim czasie sąd ten pochylał się nad tym problemem, stwierdzając w postanowieniu z dnia 18 sierpnia 2020 r., I DSP 1/20[12], że podpisanie sentencji postanowienia wraz z jego uzasadnieniem jako jednej czynności procesowej, przy braku podpisania samej sentencji postanowienia, uzasadnia wniosek, że postanowienie sądu jest nieistniejące.

8 Zob. postanowienie SN z dnia 28 stycznia 2021 r., V CZ 69/20, LEX nr 3115615; J. Gudowski, *Kodeks postępowania cywilnego. Orzecznictwo. Piśmiennictwo. Tom III*, Warszawa 2020, s. 258 i n.

9 A. Miączyński, *Faktyczne i prawne istnienie orzeczenia w sądowym postępowaniu cywilnym*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego" 1972/53, s. 55; K. Piasecki, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do art. 1–505[14]*, red. K. Piasecki, t. I, Warszawa 2006, s. 1225–1227.

10 Zob. orzeczenie SN z dnia 6 listopada 1953 r., I C 1449/53, NP 1956, nr 1, s. 126; orzeczenie SN z dnia 16 maja 1974 r., II CR 53/74, „Prawo i Życie" 1974, nr 39, s. 14; T. Zembrzuski, *Nieistnienie orzeczenia a nieważność postępowania. Glosa do postanowienia SN z dnia 31 sierpnia 2018 r., I CSK 300/18*, OSP 2019, nr 4, s. 34.

11 Zob. m.in. uchwała SN z dnia 26 września 2000 r., III CZP 29/00, OSNC 2001, nr 2, poz. 25; uchwała SN z dnia 13 marca 2002 r., III CZP 12/02, OSNC 2003, nr 2, poz. 17; postanowienie SN z dnia 8 maja 2013 r., I CZ 21/13, LEX nr 1353092; postanowienie SN z dnia 18 sierpnia 2020 r., I DSP 1/20, LEX nr 3042295.

12 LEX nr 3042295.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

W ramach ostatniego z wymienionych zagadnień analizowano skutki nieprawidłowości wyroku wynikające z tego, że nie został on prawidłowo ogłoszony, jak również gdy co prawda do skutecznego ogłoszenia doszło, lecz wyrok jako taki nie został w ogóle sporządzony na piśmie[13]. W tej kwestii przedstawiciele doktryny cywilnego prawa procesowego oraz orzecznictwo zgodnie przyjęli, że warunkiem istnienia w obrocie prawnym wyroku jako dokumentu procesowego jest sporządzenie go na piśmie, a następnie publiczne ogłoszenie[14].

3. Stan faktyczny

Glosowana uchwała została podjęta na skutek zagadnienia prawnego przedstawionego przez Sąd Okręgowy w Słupsku na tle rozpoznawanego zażalenia na postanowienie w przedmiocie udzielenia zabezpieczenia roszczenia. Sąd odwoławczy, rozpoznając wniesiony środek zaskarżenia, stwierdził, że kwestionowane rozstrzygnięcie zostało sporządzone w ten sposób, iż po spisaniu sentencji zostały odrębnie spisane i graficznie wyodrębnione zasadnicze powodu rozstrzygnięcia (art. 357 § 5 k.p.c.), a podpis sędziego został złożony jedynie na końcu całego dwustronnego dokumentu, tj. bez odrębnego podpisu pod sentencją postanowienia. To zaś nasunęło wątpliwość, czy takie orzeczenie w rzeczywistości istnieje.

4. Komentarz do uchwały

Należy w całej rozciągłości zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w glosowanej uchwale, iż postanowienie wydane na posiedzeniu niejawnym jest orzeczeniem nieistniejącym w sytuacji, gdy podpis został złożony wyłącznie pod całym dokumentem obejmującym sentencję oraz zasadnicze powody rozstrzygnięcia i – co niezmiernie istotne i trafnie zasygnalizowane w uzasadnieniu – nie zostały one włączone w treść sentencji np. poprzez napisanie ich w jednym ciągu po słowach „z uwagi na", „albowiem". Jest ono bowiem „kontynuacją" poglądu utrwalonego w orzecznictwie Sądu Najwyższego, iż w przypadku wydania postanowienia, gdzie w jednym dokumencie zaraz po sentencji spisane jest uzasadnienie, brak podpisu sentencji i ograniczenie się do podpisania uzasadnienia skutkuje nieistnieniem postanowienia[15].

13 Zob. uchwała SN z dnia 27 listopada 1984 r., III CZP 68/84, OSNC 1985, nr 8, poz. 107; uchwała SN z dnia 26 września 2000 r., III CZP 29/00, OSNC 2001, nr 2, poz. 25; uchwała SN z dnia 10 lipca 2015 r., III CZP 44/15, OSNC 2016, nr 6, poz. 72.

14 Postanowienie SN z dnia 17 listopada 2005 r., I CK 298/05, OSNC 2006, nr 9, poz. 152; T. Ereciński, *Dopuszczalność apelacji ze względu na istnienie orzeczenia, jego rodzaj i termin*, [w:] *Apelacja w postępowaniu cywilnym*, Warszawa 2020.

15 Uchwała SN z dnia 13 marca 2002 r., III CZP 12/02, OSNC 2003 nr 2, poz. 17; postanowienie SN z dnia 7 lutego 2003 r., III CZP 94/02, „Prokuratura i Prawo" – wkł. 2003, nr 6, poz. 32; postanowienie SN

Przede wszystkim należy jednak zauważyć, że to zasygnalizowana wyżej kwestia, a mianowicie sposób „zamieszczenia" zasadniczych powodów rozstrzygnięcia w wydawanym przez sąd orzeczeniu ma kluczowe znaczenie. Zasadnie dostrzeżono przy tym, iż nie jest możliwe zrównanie uzasadnienia postanowienia z zasadniczymi motywami, o których mowa w art. 357 § 5 k.p.c.[16] Przepisy k.p.c. nie zawierają bowiem żadnej regulacji normującej sposób ich sporządzania tak co do formy, jak i co do treści, poprzestając na stwierdzeniu, że „mogą" one zostać „zwięźle wskazane" przy wydawaniu postanowienia (art. 357 § 5 k.p.c.). Nie ma zatem podstaw do odpowiedniego stosowania do zasadniczych motywów przepisów o uzasadnieniu (art. 327^1 k.p.c., art. 328 k.p.c.) nawet w drodze analogii. Za przyjęciem tego stanowiska przemawia nie tylko brak stosownego odesłania ustawowego w tej materii, lecz przede wszystkim przyjęta przez ustawodawcę konstrukcja przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, w której jednoznacznie odróżniono uzasadnienie oraz zasadnicze motywy rozstrzygnięcia jako odrębne pojęcia i czynności. Ustawodawca konsekwentnie posługuje się nimi odrębnie i ich nie utożsamia. Pogląd ten został wprost wyrażony w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2021 r., III CZP 38/20[17], w którym stwierdzono, iż konstrukcja przepisów regulujących postępowanie cywilne, mimo wprowadzanych w nim zmian, konsekwentnie wskazuje na zróżnicowanie pojęć „zasadnicze powody rozstrzygnięcia" i „uzasadnienie".

W uzasadnieniu glosowanej uchwały trafnie zauważono również, iż choć brzmienie art. 357 § 5 k.p.c. wskazuje na istnienie bliskiej korelacji czasowej między sentencją a zasadniczymi powodami rozstrzygnięcia, skoro mają one zostać przedstawione „przy nim", tj. przy sentencji, to równocześnie oznacza, że jest to odrębna czynność procesowa i jako taka wymaga co do zasady opatrzenia oddzielnym podpisem. Dlatego też przyjęto, że postanowienie, które obejmuje wyodrębnione językowo i graficznie sentencję oraz zasadnicze motywy jej wydania, wymaga odrębnego złożenia podpisu tak pod sentencją, jak i pod zasadniczymi motywami, aby mogło zostać uznane za istniejące.

Równocześnie, jak już zasygnalizowano, Sąd Najwyższy w analizowanej uchwale nie wykluczył możliwości, aby „ostatecznie" zarówno sentencja postanowienia, jak i zasadnicze motywy jego wydania zostały opatrzone jednym podpisem, a takie orzeczenie mogło zostać uznane za skutecznie istniejące. Wypowiadając się w tej materii, Sąd Najwyższy powrócił w swej analizie z jednej strony do braku szczegółowej regulacji sposobu sporządzania zasadniczych powodów rozstrzygnięcia, o których mowa w art. 357 § 5 k.p.c., z drugiej zaś do otwartego charakteru regulacji konstrukcji sentencji postanowienia zawartej w art. 325 k.p.c. Trafnie zauważył przy tym, że brzmienie art. 325 k.p.c., wskazując obligatoryjne elementy sentencji, nie wyklucza możliwości umieszczenia w niej także motywów jego wydania. Także konstrukcja normy art. 357 § 5 k.p.c. z uwagi na posłużenie się w niej sformułowaniem „przy nim" przemawia za możliwością powiązania treści sentencji z zasadniczymi powodami jej wydania. W konsekwencji Sąd

z dnia 18 sierpnia 2020 r., I DSP 1/20, LEX nr 3042295. Zob. także uchwała SN z dnia 26 września 2000 r., III CZP 29/00, OSNC 2001 nr 2, poz. 25.

16 Zob. uchwała SN z dnia 2 lipca 2021 r., III CZP 38/20; OSNC 2021 nr 12, poz. 80, s. 17.

17 OSNC 2021 nr 12, poz. 80, s. 17.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

Najwyższy trafnie przyjął, iż jeżeli sentencja postanowienia jest powiązana z zasadniczymi motywami w ten sposób, że stanowią one jedną spójną językowo, logicznie i graficznie całość, dopuszczalne jest opatrzenie całości tylko jednym podpisem. Tak wydane orzeczenie będzie spełniało określone przepisami Kodeksu postępowania cywilnego wymagania tak co do formy, jak i co do treści, a zatem będzie orzeczeniem istniejącym.

5. Wnioski

Przywołane wyżej wywody Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu glosowanej uchwały są oczywiście wręcz trafne zarówno w odniesieniu do problematyki *sententia non existens*, jak również w przedmiocie prawidłowego zamieszczania zasadniczych motywów rozstrzygnięcia w wydawanym orzeczeniu. Poruszono w nich zatem bardzo ważkie z praktycznego punktu widzenia zagadnienie, wskazując sądom powszechnym właściwą praktykę sporządzania orzeczeń mających obejmować zasadnicze motywy ich wydania. Z tej właśnie przyczyny, choć glosowana uchwała, jak wskazano, zasługuje na pełną aprobatę, jej lektura pozostawia pewien niedosyt poprzez to, że istota rozważanego zagadnienia nie została wprost wyrażona w jej sentencji. Zagadnienie orzeczeń nieistniejących stanowiło bowiem w ocenie autora jedynie tło dla wypowiedzi w powyższej kwestii, które, jak zasygnalizowano na wstępie, nie doczekało się dotychczas szerszych wypowiedzi przedstawicieli doktryny oraz orzecznictwa[18]. Dlatego uchwała wymaga lektury jako całość. Jedynie wówczas, z praktycznego punktu widzenia, w orzecznictwie sądów powszechnych nie tylko możliwe będzie unikanie wydawania orzeczeń nieistniejących, lecz także prawidłowe wykorzystywanie możliwości zwięzłego przedstawiania zasadniczych powodów rozstrzygnięcia przy wydawaniu postanowień.

18 Zob. M. Dziurda, *Termin do wniesienia zażalenia w razie zwięzłego wskazania zasadniczych powodów rozstrzygnięcia (art. 357 § 5 KPC)*, „Monitor Prawniczy" 2021, nr 23, s. 1274 i n.; G. Kamieński, *Różnice w uzasadnianiu postanowień wydanych na posiedzeniu niejawnym na zasadach ogólnych i w postępowaniu egzekucyjnym*, PPE 2021, nr 3; J. Derlatka, *Problem braku uzasadnienia niezaskarżalnego postanowienia o oddaleniu skargi na czynności komornika sądowego*, „Monitor Prawniczy" 2017, nr 13, s. 702 i n.; K. Flaga-Gieruszyńska, A. Zieliński, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, wyd. 11*, Warszawa 2022, komentarz do art. 357 k.p.c.

Bibliografia

Literatura

Błaszczak Ł., *Orzeczenia nieistniejące (*sententia non existens*) w sądowym postępowaniu cywilnym*, [w:] *Wokół problematyki orzeczeń*, red. Ł. Błaszczak, Toruń 2007.

Derlatka J., *Problem braku uzasadnienia niezaskarżalnego postanowienia o oddaleniu skargi na czynności komornika sądowego*, „Monitor Prawniczy" 2017, nr 13.

Dziurda M., *Termin do wniesienia zażalenia w razie zwięzłego wskazania zasadniczych powodów rozstrzygnięcia (art. 357 § 5 KPC)*, „Monitor Prawniczy" 2021, nr 23.

Ereciński T., *Dopuszczalność apelacji ze względu na istnienie orzeczenia, jego rodzaj i termin*, [w:] *Apelacja w postępowaniu cywilnym*, T. Ereciński, Warszawa 2020.

Flaga-Gieruszyńska K., Zieliński A., *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, wyd. 11, Warszawa 2022.

Gapska E., *Ewolucja koncepcji orzeczeń prawnie nieistniejących w postępowaniu cywilnym*, [w:] *Ewolucja polskiego postępowania cywilnego wobec przemian politycznych, społecznych i gospodarczych. Materiały konferencyjne Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr Postępowania Cywilnego. Szczecin–Niechorze 28–39.09.2007 r.*, red. H. Dolecki, K. Flaga-Gieruszyńska, Warszawa 2009.

Gudowski J., *Kodeks postępowania cywilnego. Orzecznictwo. Piśmiennictwo. Tom III*, Warszawa 2020.

Korzan K., *Wyroki nieistniejące*, „Przegląd Prawa i Administracji" 1976, nr 7.

Miączyński A., *Faktyczne i prawne istnienie orzeczenia w sądowym postępowaniu cywilnym*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego" 1972, nr 53.

Marciniak A., *Problem „sententia non existens" w polskiej literaturze prawa procesowego cywilnego*, [w:] *Scritti in onore di Elio Fazzalari*, t. II, Milano 1993.

Markiewicz K., *Problem* sententia non existens *na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Rejent" 2002, nr 11.

Miączyński A., *Faktyczne i prawne istnienie orzeczenia w sądowym postępowaniu cywilnym*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego" 1972, nr 53.

Piasecki K., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego Komentarz do art. 1–505[14]*, red. K. Piasecki, t. I, Warszawa 2006.

Zembrzuski T., *Nieistnienie orzeczenia a nieważność postępowania. Glosa do postanowienia SN z dnia 31 sierpnia 2018 r., I CSK 300/18, OSP 2019, nr 4.*

Orzecznictwo

Orzeczenie SN z dnia 6 listopada 1953 r., I C 1449/53, NP 1956, nr 1.

Orzeczenie SN z dnia 16 maja 1974 r., II CR 53/74, PiŻ 1974, nr 39.

Uchwała SN z dnia 17 października 1978 r., III CZP 62/78, OSNC 1979, nr 5, poz. 88.

Uchwała SN z dnia 27 listopada 1984 r., III CZP 68/84, OSNC 1985, nr 8, poz. 107.

Uchwała SN z dnia 26 września 2000 r., III CZP 29/00, OSNC 2001, nr 2, poz. 25.

Uchwała SN z dnia 13 marca 2002 r., III CZP 12/02, OSNC 2003, nr 2, poz. 17.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

Uchwała SN z dnia 10 lipca 2015 r., III CZP 44/15, OSNC 2016, nr 6, poz. 72.
Uchwała SN z dnia 2 lipca 2021 r., III CZP 38/20; OSNC 2021 nr 12, poz. 80, s. 17.
Uchwała SN z dnia 16 listopada 2021 r., I DO 13/21, LEX nr 3259129.
Postanowienie SN z dnia 7 lutego 2003 r., III CZP 94/02, „Prokuratura i Prawo" – wkł. 2003, nr 6, poz. 32.
Postanowienie SN z dnia 17 listopada 2005 r., I CK 298/05, OSNC 2006, nr 9, poz. 152.
Postanowienie SN z dnia 8 maja 2013 r., I CZ 21/13, LEX nr 1353092.
Postanowienie SN z dnia 25 listopada 2015 r., II CZ 79/15, LEX nr 1948880.
Postanowienie SN z dnia 31 sierpnia 2018 r., I CSK 300/18, OSP 2019, nr 4, poz. 34.
Postanowienie SN z dnia 18 sierpnia 2020 r., I DSP 1/20, LEX nr 3042295.

Paweł Świtał[1]
Uniwersytet Radomski im. Kazimierza Pułaskiego
ORCID ID: 0000-0002-7404-5143

SPRAWOZDANIE
Z OGÓLNOPOLSKIEJ KONFERENCJI NAUKOWEJ PT. „AKTUALNE PROBLEMY MEDIACJI W POLSCE", RADOM, 26 MAJA 2023 R.

Na Uniwersytecie Technologiczno-Humanistycznym im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu 26 maja 2023 r. odbyła się ogólnopolska konferencja naukowa pt. „Aktualne problemy mediacji w Polsce". Została ona zorganizowana przez Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego w Radomiu oraz Sąd Okręgowy w Radomiu, Izbę Adwokacką w Radomiu, Okręgową Izbę Radców Prawnych w Kielcach oraz Centrum Mediacji Lewiatan. Patronat honorowy nad konferencją objęli: jego magnificencja rektor Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego w Radomiu prof. dr hab. Sławomir Bukowski, prezes Naczelnej Rady Adwokackiej adw. Przemysław Rosati oraz prezydent miasta Radomia Radosław Witkowski. Konferencja miała charakter hybrydowy: stacjonarnie wzięło w niej udział ponad 120 uczestników oraz za pośrednictwem MS Teams 135 osób. Co pozwoliło stwierdzić, że tematyka jest aktualna i ważna dla środowiska praktyków i teoretyków.

Organizatorzy wydarzenia wskazali, że mediacja jako alternatywny sposób rozwiązywania sporów, w którego ramach mediator pomaga stronom sporu osiągnąć porozumienie, jest coraz bardziej popularnym i skutecznym sposobem rozwiązywania konfliktów.

1 Doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Administracyjnego i Nauki o Administracji, Uniwersytet Radomski im. Kazimierza Pułaskiego, p.swital@uthrad.pl.

Mediacje wspomagają przede wszystkim budowanie prawidłowych relacji międzyludzkich, pozwalając odnaleźć porozumienie pomiędzy stronami sporu. Mediacja w wielu krajach od dawna jest uznaną i powszechnie stosowaną metodą rozwiązywania sporów. W Polsce również zyskuje ona coraz większą popularność. Mediacja ma zastosowanie zarówno w sprawach cywilnych i gospodarczych, jak również w sprawach karnych, rodzinnych czy administracyjnych. Nie oznacza to jednak, że uczestnicy mediacji nie napotykają na różnorodne problemy w stosowaniu mediacji w praktyce. Celem konferencji była analiza problemów, z jakimi spotykają się przedstawiciele nauki oraz praktyki w zakresie mediacji w Polsce.

Uroczystego otwarcia konferencji dokonali: dziekan Wydziału Prawa i Administracji dr hab. prof. ucz. Joanna Smarż; JM rektor prof. dr hab. Sławomir Bukowski; Marta Łobodzińska, prezes Sądu Okręgowego w Radomiu; Elwira Skoczek, Wicedziekan Rady Okręgowej Izby Radców Prawnych w Kielcach; Roman Rewald, prezes Centrum Mediacji Lewiatan; adw. Anna Gębczyk, sekretarz Okręgowej Rady Adwokackiej w Radomiu, a w imieniu prezydenta miasta Marta Michalska-Wilk, wiceprezydent miasta. Prelegentami podczas konferencji byli przedstawiciele świata nauki oraz doświadczeni praktycy z zakresu mediacji, w tym wykonujący zawód radcy prawnego, adwokata i sędziego. Konferencja została podzielona na cztery panele tematyczne, każdy z nich został zakończony dyskusją naukową.

Pierwsza sesja została zatytułowana „Problemy mediacji z perspektywy nauki". Moderowała ją dr hab. prof. ucz. Joanna Smarż (UTH Radom). W sesji tej głos zabrali: prof. dr hab. Paweł Wiliński, sędzia Sądu Najwyższego, pracownik Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, który wygłosił referat „Sześć warunków skutecznego zastosowania mediacji w sprawach karnych"; następnie ks. dr hab. Włodzimierz Broński, prof. KUL, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II w Lublinie, kierownik Katedry Negocjacji i Mediacji, dyrektor Ogólnouniwersyteckiego Centrum Arbitrażu i Mediacji KUL, który przybliżył referat „Profil kompetencyjny mediatora". Doktor Agnieszka Zemke-Górecka, adwokat, członek Izby Adwokackiej w Białymstoku, mediator, arbiter, adiunkt na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku, przedstawiła zagadnienie „Niezależność i bezstronność mediatora w teorii i praktyce". Doktor Mariusz Olężałek, adwokat, prorektor ds. kształcenia, dziekan Prawa i Administracji Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, mówił o granicach poufności mediacji. Jako ostatnia w tym panelu wystąpiła dr Agnieszka Łozińska-Piekarska, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego im. K. Pułaskiego Radomiu, adwokat Izby Adwokackiej w Radomiu i radca prawny Okręgowej Izby Radców Prawnych w Kielcach, która podjęła się przedstawienia zagadnienia etyki w mediacji.

Druga sesja dotyczyła problemów mediacji z perspektywy sędziów. Jej moderatorkami były: Marta Łobodzińska, sędzia Sądu Okręgowego w Radomiu, prezes Sądu Okręgowego w Radomiu, oraz Joanna Kaczmarek-Kęsik, sędzia Sądu Okręgowego w Radomiu, koordynator ds. mediacji w Sądzie Okręgowym w Radomiu. W panelu tym wystąpili: Piotr Chańko, sędzia Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, wizytator ds. cywilnych i gospodarczych w Sądzie Okręgowym w Łodzi, z referatem „Zatwierdzenie ugody mediacyjnej". Następnie Piotr Marciniak, sędzia Sądu Okręgowego w Poznaniu,

koordynator ds. mediacji w Sądzie Okręgowym w Poznaniu, który przedstawił odczyt „Pożądany mediator w oczach sędziego". Jako trzecie wystąpiły Aleksandra Rusin-Batko, sędzia Sądu Rejonowego w Zamościu, dyrektor Departamentu Strategii i Funduszy Europejskich w Ministerstwie Sprawiedliwości, oraz Agnieszka Markocka, naczelnik Wydziału ds. Mediacji Departamentu Strategii i Funduszy Europejskich w Ministerstwie Sprawiedliwości, które pochyliły się nad zagadnieniem Krajowego Rejestru Mediatorów jako narzędzia usprawniającego komunikację pomiędzy sędziami i mediatorami. Ostatnia w tym panelu Joanna Kaczmarek-Kęsik, sędzia Sądu Okręgowego w Radomiu, koordynator ds. mediacji w Sądzie Okręgowym w Radomiu, omówiła temat „Kierowanie do mediacji spraw cywilnych i nieletnich".

Trzeci panel pt. „Problemy mediacji z perspektywy pełnomocników" poprowadził r.pr. Michał Wójcik (OIRP w Kielcach). Głos w nim zabrali: Roman Rewald, prezes Centrum Mediacji Lewiatan, adwokat amerykański, mediator, który mówił o postulatach mediatorów i organizatorów mediacji. Następnie Piotr Zięba, wiceprezes Wyższego Sądu Dyscyplinarnego Adwokatury, adwokat Izby Adwokackiej w Kielcach, mediator, członek Rady Konsultacyjnej Centrum Mediacji przy NRA, który omówił zagadnienie „Rola profesjonalnego pełnomocnika w przygotowaniu strony do mediacji". W kolejnym wystąpieniu Żaneta Zacharska-Mendyka, adwokat Izby Adwokackiej w Radomiu, mediator, zastępca Prezesa Adwokackiego Centrum Mediacji w Radomiu, poruszyła zagadnienie „Problem wynagrodzenia pełnomocnika a mediacja". Natomiast Martyna Maciejewska-Przyłucka, adwokat szczecińskiej izby adwokackiej, członek Okręgowej Rady Adwokackiej w Szczecinie, mediator, przewodnicząca Centrum Mediacji przy szczecińskiej izbie adwokackiej, w swoim wystąpieniu szukała odpowiedzi na pytanie: „Czy moment przeprowadzenia mediacji ma znaczenie?".

Czwarta, ostatnia sesja prowadzona przez adw. Erwina Kruczonia, prezesa Adwokackiego Centrum Mediacji w Radomiu, dotyczyła problemów mediacji z perspektywy pełnomocników. Jako pierwsza głos zabrała Izabela Buszewicz, adwokat Izby Adwokackiej w Kielcach, mediator, prezes Świętokrzyskiego Centrum Mediacji w Kielcach, mediator w Centrum Mediacji i Arbitrażu przy Staropolskiej Izbie Przemysłowo-Handlowej w Kielcach, która mówiła o współpracy mediatora i pełnomocnika. Jako kolejna głos zabrała dr Ewa Kosowska-Korniak, Instytut Komunikacji O-Media, wykładowca Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu, która omówiła w swoim wystąpieniu wyzwania mediacji okołorozwodowej. Następnie r.pr. Maciej Stemplewski, mediator, członek Prezydium i Skarbnik Rady Okręgowej Izby Radców Prawnych w Kielcach, członek kolegium elektorów Sądu Arbitrażowego przy Staropolskiej Izbie Przemysłowo-Handlowej w Kielcach, omówił organizacyjne i psychologiczne bariery stosowania mediacji gospodarczej przedsiębiorstw. Jako ostatni głos zabrał Jakub Świtluk, mediator, Biuro Mediacji Gospodarczej Mediator.waw.pl, który przedstawił rządowe działania dla rozwoju mediacji w latach 2014–2023.

Na zakończenie konferencji uczestnicy wybrali się do Muzeum Historii Radomia, gdzie przybyłych powitali dyrektor muzeum Leszek Ruszczyk oraz dr Adam Duszyk, wicedyrektor, który dokonał prezentacji muzeum. Jest to bardzo nowoczesna jednostka kultury, w której na trzech kondygnacjach, poczynając od piwnic, prezentowane są dzieje Radomia od IX w. (budowa piastowskiego grodu na Piotrówce) do końca II wojny

światowej (ostatnim epizodem prezentowanym w muzeum jest rozbicie więzienia Urzędu Bezpieczeństwa 9 września 1945 r.).

Omawiane podczas konferencji zagadnienia zostaną wydane w formie recenzowanej monografii naukowej.

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

Kacper Milkowski[1]
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
ORCID ID: 0000-0003-4367-0365

PRZEGLĄD ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO

ABSTRACT

Overview of the decisions of the Polish Supreme Court

The resolution of the panel of seven judges of the Polish Supreme Court of June 21, 2023 (case file no. III CZP 94/22) is of utmost importance for legal practice. In the resolution, the Polish Supreme Court assumed that Article 2 of the Act of July 6, 2001 on preserving the national character of the country's strategic natural resources does not exclude the possibility of usucaption of real estate constituting a state forest. Another important resolution of the Polish Supreme Court is the resolution of the panel of seven judges of June 14, 2023 (case file no. III CZP 84/22). As indicated by the Supreme Court, declaring the debtor's bankruptcy does not cause the creditor's loss of legitimacy to bring an action to declare the debtor's legal act ineffective under Art. 527 of the Civil Code.

Keywords: Supreme Court, judicature, criminal proceedings, civil proceedings, resolution, judgment

Słowa kluczowe: Sąd Najwyższy, orzecznictwo, postępowanie karne, postępowanie cywilne, uchwała, wyrok

1 Doktorant w Katedrze Prawa Międzynarodowego Publicznego i Prawa Unii Europejskiej na Wydziale Prawa i Administracji na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie.

Sprawy z zakresu prawa cywilnego i gospodarczego

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2023 r., III CZP 154/22

Wniesienie skargi kasacyjnej przez stronę nie stanowi podstawy odrzucenia złożonego przez nią zażalenia na postanowienie sądu drugiej instancji, którego przedmiotem jest zwrot kosztów postępowania apelacyjnego, jeżeli Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia tej skargi do rozpoznania (art. 394^2 § 1^1 pkt 3 k.p.c.).

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2023 r., I CSK 3611/22

W sytuacji objętej hipotezą art. 394 § 3 k.c. nie zachodzi konieczność odstąpienia od umowy, a wystarczające do ubiegania się o zwrot kwoty wpłaconej tytułem zadatku jest wykazanie, iż niewykonanie umowy nastąpiło wskutek okoliczności, za które żadna ze stron nie ponosi odpowiedzialności, względnie udowodnienie, że nastąpiło to z przyczyn leżących także po stronie kontrahenta.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2023 r., I CSK 4825/22

Przerwanie biegu przedawnienia na podstawie art. 123 § 1 pkt 1 k.c. następuje co do zasady w granicach żądania pozwu. Jeżeli powód dochodzi pozwem części roszczenia, to wniesienie pozwu nie przerywa biegu przedawnienia co do tej części roszczenia, która nie została nim objęta. Przerwanie biegu przedawnienia rozszerzonego roszczenia może zatem nastąpić dopiero z chwilą rozszerzenia powództwa.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2023 r., I CSK 4468/22

W przypadkach nieobjętych art. 11 k.p.c. sąd cywilny władny jest sam ustalić, czy czyn niedozwolony stanowiący źródło szkody jest przestępstwem. Musi jednak tego dokonać zgodnie z regułami prawa karnego, co oznacza konieczność ustalenia przedmiotowych i podmiotowych znamion przestępstwa. Badanie w toku postępowania cywilnego na potrzeby rozstrzygnięcia o odpowiedzialności cywilnej sprawcy czynu niedozwolonego, czy wyczerpuje on znamiona występku, nie wkracza w domenę jurysdykcji karnej. Służy ochronie poszkodowanych dotkniętych kwalifikowaną ingerencją w dobra prawnie chronione, do której prowadzą czyny stypizowane jako przestępstwa, a nie zastosowaniu represji karnej i następuje przy użyciu instrumentarium właściwego postępowaniu cywilnemu.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2023 r., I CSK 4443/22

Objęcie nieruchomości w posiadanie za zgodą właściciela i posiadanie jej w zakresie przez właściciela określonym lub tolerowanym świadczy z reguły o posiadaniu zależnym (art. 336 k.c.).

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2023 r., I CSK 6325/22

W trybie określonym w art. 78–81 u.g.n. może dojść do aktualizacji opłaty rocznej zarówno wtedy, gdy wynika ona ze zmiany wartości nieruchomości – zastosowanie znajduje wówczas dotychczasowa stawka procentowa – jak i wtedy, gdy wynika ona ze zmiany stawki procentowej.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2023 r., I CSK 6283/22

Aby konsument mógł udzielić wolnej i świadomej zgody na związanie umową zawierającą klauzule abuzywne, sąd krajowy powinien, w ramach krajowych norm proceduralnych i w świetle zasady słuszności w postępowaniu cywilnym, wskazać stronom w sposób obiektywny i wyczerpujący konsekwencje prawne, jakie może pociągnąć za sobą usunięcie nieuczciwego warunku, co jest szczególnie istotne wtedy, gdy niezastosowanie może prowadzić do unieważnienia całej umowy, narażając ewentualnie konsumenta na roszczenia restytucyjne, i to niezależnie od tego, czy strony są reprezentowane przez pełnomocnika zawodowego.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2023 r., I CSK 4242/22

Przesłanki i sposób wykonywania ustawowego prawa odstąpienia (art. 491 i nast. k.c.) mają charakter wiążący, dlatego też dla skutecznego odstąpienia od umowy wzajemnej niezbędne jest w pierwszej kolejności wyznaczenie dłużnikowi dodatkowego terminu do wykonania zobowiązania z jednoczesnym zagrożeniem, że po jego bezskutecznym upływie wierzyciel będzie uprawniony do odstąpienia od umowy. Dopiero po bezskutecznym upływie tego terminu wierzyciel może złożyć oświadczenie o odstąpieniu od umowy. Jednakowoż do ustania umowy może dojść w sposób dorozumiany.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2023 r., I CSK 3516/22

Testament notarialny, jak każdy akt notarialny, powinien zawierać oświadczenie osoby, od której pochodzi (art. 92 § 1 pkt 5 prawa o notariacie). Nie jest jednak wykluczone, aby treść tego oświadczenia została przygotowana przez notariusza wcześniej, również na podstawie wskazań innej osoby. Istotne jest natomiast, aby zostały dochowane wymagania określone w art. 94 § 1 prawa o notariacie. Akt notarialny przed podpisaniem winien być odczytany przez notariusza lub przez inną osobę w jego obecności, a obowiązkiem notariusza jest przekonanie się, że osoby biorące udział w czynności dokładnie rozumieją treść oraz znaczenie aktu, a akt jest zgodny z ich wolą.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2023 r., I CSK 3108/22

1. Konstytutywnym elementem władztwa, które prowadzić ma do zasiedzenia służebności o treści odpowiadającej służebności przesyłu, jest utrzymywanie na cudzej nieruchomości – w sposób ciągły – urządzeń przesyłowych i przesyłanie przez nie energii elektrycznej. Może zaś być sporne, czy równorzędne znaczenie ma faktyczne korzystanie z dostępu do cudzej nieruchomości (wejścia, wjazdu). Nawet jednak gdyby uznać i ten element za konstytutywny, należałoby stwierdzić, że jego faktycznemu wykorzystaniu czyni zadość jakikolwiek dostęp w celu utrzymania urządzeń w stanie niepogorszonym i zdolnym do realizacji zadań przesyłowych, bez dalszego rozczłonkowywania, np. na dostęp w celu kontroli, konserwacji czy wymiany urządzeń. Dostęp ten nie musi być ani częsty, ani regularny. O tym, co stanowi nienaruszalny rdzeń, a więc składa się na minimalną, konieczną treść służebności o treści odpowiadającej służebności przesyłu, decyduje przede wszystkim rodzaj urządzeń przesyłowych i sposób ich usytuowania na cudzej nieruchomości. W przypadku urządzeń elektroenergetycznych treść ta musi obejmować – oprócz samego prawa do utrzymywania urządzeń na nieruchomości i przesyłania

przez nie prądu – prawo dostępu do nieruchomości w celu podejmowania działań niezbędnych dla zachowania określonego odcinka sieci (urządzenia) w stanie niepogorszonym i zdolnym do realizacji zadań przesyłowych, a więc kontroli, przeglądów, konserwacji, remontów, wymiany, usuwania awarii oraz modernizacji.

2. W przypadku, gdy kwestia zasiedzenia służebności jest *in casu* oceniana wyłącznie jako przesłanka przy badaniu zasadności wniosku właścicieli nieruchomości o ustanowienie służebności przesyłu, nie jest potrzebne precyzyjne określenie granic służebności. Istotne jest natomiast zbadanie, czy przedsiębiorca dysponuje tytułem prawnym do korzystania z urządzeń posadowionych na nieruchomości, stwierdzenie tego tytułu bowiem pociąga za sobą odpadnięcie jednej z przesłanek zasadności wniosku o ustanowienie służebności przesyłu, jaką jest konieczność jej ustanowienia do korzystania z urządzeń przesyłowych (art. 305^2 § 2 k.c.). Ocena, że ustanowienie służebności przesyłu nie jest konieczne, nie jest przy tym uwarunkowana stwierdzeniem, że tytuł, którym dysponuje przedsiębiorca, dokładnie pokrywa się z granicami służebności przesyłu, do której ustanowienia zmierza wnioskodawca. Nie jest konieczne w tym przypadku stanowcze i precyzyjne określenie sfery uprawnień uczestnika w stosunku do nieruchomości, na której posadowione są urządzenia przesyłowe. Ustalenie faktu nabycia własności przez zasiedzenie na zgłoszony zarzut nabycia w drodze zasiedzenia służebności w sprawie o jej ustanowienie podlega rozpoznaniu jako przesłanka prowadząca do oddalenia żądania, a zatem sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie nie zamieszcza rozstrzygnięcia co do niego. Takie rozpoznanie odnosi skutek między uczestnikami postępowania, nie ma mocy wiążącej wobec innych osób. Nie może być podstawą wpisu tego prawa w księdze wieczystej. Ustalenie, że doszło do zasiedzenia, nie jest więc w takim przypadku równoznaczne ze stwierdzeniem zasiedzenia na podstawie art. 609 k.p.c. Ma ono jedynie incydentalny charakter, co oznacza, że następuje w uzasadnieniu postanowienia i nie jest objęte jego mocą wiążącą (art. 365 w zw. z art. 366 k.p.c.), a zatem może być kwestionowane w innych postępowaniach. Ograniczenie skutku uwzględnienia zarzutu zasiedzenia do sprawy, w której zarzut ten został podniesiony, powoduje, że rozpoznanie tego zarzutu nie jest uzależnione od spełnienia wymagań dotyczących kręgu uczestników postępowania o stwierdzenie zasiedzenia ani innych wymagań odnoszących się do tego postępowania, uzasadnionych skutecznością *erga omnes* postanowienia o stwierdzeniu zasiedzenia.
3. Zasiedzenie zarówno służebności odpowiadającej treści służebności przesyłu, jak i służebności przesyłu nie dotyczy całej nieruchomości właściciela, ale jej części zajętej przez wybudowane urządzenia oraz niezbędnej do ich eksploatowania. Służebność odgrywająca rolę służebności przesyłu, podobnie jak służebność przesyłu unormowana w art. 305^1 i nast. k.c., ma charakter czynny, co oznacza, że nie obejmuje ona innych ograniczeń własności związanych z oddziaływaniem linii elektroenergetycznej, polegających m.in. na ograniczeniu właściciela – w strefie ochronnej – w możności dokonywania w stosunku do nieruchomości określonych działań, w tym powstrzymywania się od zabudowy.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2023 r., I CSK 2466/22

W przypadku stwierdzenia istnienia wad ograniczających przydatność rzeczy najętej do umówionego użytku wysokość czynszu powinna być obniżona odpowiednio do stopnia

zmniejszenia użytku z rzeczy, w takim bowiem zakresie występuje dysproporcja pomiędzy świadczeniami stron. Przepis art. 664 § 1 k.c. stwarza jedynie możliwość domagania się od wynajmującego obniżenia czynszu stosownie do zmniejszonego w danym okresie użytku z przedmiotu najmu.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2023 r., I CSK 3480/22

Kurator ustanowiony dla strony będącej osobą prawną, gdy w jej organie zachodzą braki uniemożliwiające reprezentację, umocowany jest do dokonywania wszystkich czynności łączących się ze sprawą (art. 69 § 3 k.p.c.). Jego umocowanie wygasa zatem wraz z prawomocnym zakończeniem sprawy.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2023 r., I CSK 5586/22

Cena nie jest postanowieniem umownym, które może jednoznacznie sugerować, czy umowa jest pozorna, czy nie. Może niekiedy służyć za dowód poszlakowy, ale zawsze główne znaczenie będzie miało ustalenie, że zgodnym zamiarem stron było wywołanie wrażenia, że określona umowa została zawarta pomimo uzgodnionego zamiaru niezawierania jej lub zawarcia innej ukrytej umowy.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2023 r., I CSK 5910/22

Wprowadzenie obszaru ograniczonego użytkowania z uwagi na niemożność zachowania standardów ochrony środowiska przed hałasem w związku z funkcjonowaniem lotniska (art. 135 ust. 1 p.o.ś.) nie stanowi samodzielnej podstawy roszczenia odszkodowawczego z tytułu obniżenia wartości nieruchomości, określonego w art. 129 ust. 2 p.o.ś., a za ograniczające sposób korzystania z nieruchomości w rozumieniu art. 129 ust. 2 p.o.ś. mogą być uznane wyłącznie postanowienia aktu ustanawiającego obszar ograniczonego użytkowania określające nakazy, zakazy i zalecenia skierowane do właścicieli nieruchomości (art. 135 ust. 3a p.o.ś.).

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2023 r., III CZP 94/22

Artykuł 2 ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o zachowaniu narodowego charakteru strategicznych zasobów naturalnych kraju nie wyłącza możliwości zasiedzenia nieruchomości stanowiącej las państwowy.

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2023 r., III CZP 106/22

Gospodarstwo rolne przekazane na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin następcy pozostającemu w ustroju ustawowej wspólności majątkowej małżeńskiej wchodzi w skład majątku wspólnego małżonków.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2023 r., I CSK 4386/22

Dowód z opinii biegłego sądowego, o którym stanowi art. 278 § 1 k.p.c., ma charakter szczególny, gdyż zasadniczo nie służy ustalaniu okoliczności faktycznych, lecz ich ocenie przez pryzmat wiadomości specjalnych. Do dokonywania wszelkich ustaleń w procesie powołany jest sąd, a nie biegły. Strony powinny wykazywać fakty, z których wywodzą

skutki prawne, a zadaniem biegłego jest naświetlenie wyjaśnianych okoliczności z punktu widzenia wiadomości specjalnych przy uwzględnieniu zebranego w toku procesu i udostępnionego materiału dowodowego. Niekiedy jednak samo dokonanie ustaleń faktycznych wymaga dysponowania wiedzą techniczną oraz doświadczeniem w danej dziedzinie i może uzasadniać zasięgnięcie opinii biegłego. Sąd nie może oprzeć swego ustalenia wyłącznie na podstawie konkluzji opinii biegłego, lecz powinien sprawdzić poprawność poszczególnych elementów składających się na trafność jej wniosków końcowych.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2023 r., III CZP 120/22

Wygaśnięcie pełnomocnictwa procesowego udzielonego samodzielnie przez stronę nie powoduje wygaśnięcia dalszego pełnomocnictwa procesowego udzielonego w imieniu strony adwokatowi lub radcy prawnemu na podstawie art. 91 pkt 3 k.p.c.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 2023 r., II CSKP 1515/22

Posiadanie zależne wyklucza działanie domniemania z art. 339 k.c. Na korzyść podmiotu, który faktycznie włada rzeczą, działa domniemanie ustanowione w art. 339 k.c., oparte na założeniu, że władztwo świadczy o posiadaniu samoistnym, poparte domniemaniami procesowymi. Domniemanie to wiąże sąd, dopóki nie zostanie obalone (art. 234 k.p.c.). Jego obalenie jest obowiązkiem strony, która sprzeciwia się stwierdzeniu zasiedzenia.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 2023 r., II CSKP 1463/22

Władanie cudzą nieruchomością przez Skarb Państwa, uzyskane w ramach sprawowania władztwa publicznego, może być posiadaniem samoistnym prowadzącym do zasiedzenia, ponieważ kwalifikacja władania jako posiadania samoistnego, stanowiącego przesłankę zasiedzenia nieruchomości, nie jest uzależniona od tego, czy Skarb Państwa doszedł do władania rzeczą w ramach realizacji uprawnień władczych, o charakterze publicznoprawnym (*imperium*), czy też w wyniku działań mieszczących się w sferze stosunków cywilnoprawnych (*dominium*), lecz zależy wyłącznie od sposobu władania rzeczą. Aby posiadanie mogło być uznane za samoistne w rozumieniu art. 336 k.c., konieczne jest sprawowanie fizycznego władztwa nad rzeczą w taki sposób i w takim zakresie, jak czyni to właściciel (*corpus*) z jednoczesną wolą władania rzeczą dla siebie (*cum animo rem sibi habendi*), przy czym posiadanie nieruchomości przez Skarb Państwa, wyrażające się w jej wykorzystywaniu według własnego uznania, decydowaniu o jej przeznaczeniu, utrzymywaniu i remontowaniu wypełniało kryteria art. 336 k.c.

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2023 r., III CZP 84/22

Ogłoszenie upadłości dłużnika nie powoduje utraty przez wierzyciela legitymacji do wytoczenia powództwa o uznanie czynności prawnej dłużnika za bezskuteczną na podstawie art. 527 k.c.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2023 r., I CSK 1126/23

Kombinowana metoda wykładni obejmuje dwie fazy. W fazie pierwszej należy ustalić sens oświadczenia woli, kierując się wspólnym dla stron czynności rozumieniem tego

oświadczenia (wykładnia subiektywna). Natomiast w wypadku rozbieżności w rozumieniu przez strony złożonego oświadczenia konieczne jest przejście do fazy drugiej (wykładni obiektywnej). W tej fazie konieczne jest ustalenie, jak adresat oświadczenia je zrozumiał i jak zrozumieć powinien. Wskazuje się przy tym, że tekst nie stanowi wyłącznej podstawy wykładni ujętych w nim oświadczeń, lecz konieczne jest również zbadanie zamiaru i celu stron, który nie musi być celem uzgodnionym, lecz wystarcza cel zamierzony przez jedną i wiadomy drugiej, a także kontekstu faktycznego, w jakim umowę uzgadniano i zawierano, oraz okoliczności towarzyszących złożeniu oświadczenia woli. Nawet jednoznacznie ustalony na podstawie reguł językowych sens oświadczenia woli nie zwalnia sądu w procesie jego wykładni od uwzględnienia innych dyrektyw interpretacyjnych. Nie można też zapominać, że zasady wykładni oświadczeń woli stron umowy nakazują przyjęcie założenia, iż wola stron była racjonalna i miała na celu osiągnięcie rezultatu zgodnego ze zdrowym rozsądkiem i interesem stron.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2023 r., III CZP 153/22

Prawomocne postanowienie zawierające plan podziału sumy uzyskanej z egzekucji z nieruchomości, w którym komornik wymienił osobę, dla której jest przeznaczona suma przypadająca od nabywcy, wydane na podstawie art. 1037 § 2 k.p.c. i stanowiące tytuł egzekucyjny przeciwko nabywcy nieruchomości, stanowi podstawę wpisu w księdze wieczystej hipoteki powstałej z mocy samego prawa (art. 1037 § 3 k.p.c.), bez nadawania przez sąd tak powstałemu tytułowi egzekucyjnemu klauzuli wykonalności.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 2023 r., III CZP 144/22

Prowizja za udzielenie kredytu hipotecznego ulega obniżeniu na podstawie art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, jeżeli jej wysokość jest zależna od okresu obowiązywania umowy.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2023 r., III CZP 151/22

Dalszy tytuł wykonawczy (art. 793 k.p.c.) może być wydany tylko wierzycielowi, który uzyskał tytuł wykonawczy na swoją rzecz.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2023 r., I CSK 5212/22

Przepis art. 308 k.p.c. nie wyklucza dowodu z nagrań rozmów, bez zgody i wiedzy osób uczestniczących w rozmowie. Znaczenie takiego dowodu podlega ocenie w indywidualnej sprawie. Różne sytuacje i spory wyostrzają też wykładnię, jednak co do zasady nie można stwierdzić, że art. 308 k.p.c. stanowi o niedopuszczalności dowodu z takich nagrań. Rzecz w tym, że ocena dowodów ma ostatecznie znaczenie w aspekcie treści norm prawa materialnego, które sąd suwerennie stosuje.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2023 r., I CSK 3593/22

Cechą wspólną wszystkich zaszłości, które kwalifikują wypadek z art. 913 § 2 k.c. jako „wyjątkowy", jest krzywdzenie dożywotnika, agresja i zła wola po stronie jego kontrahenta.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2023 r., II CSKP 1026/22

Z punktu widzenia istnienia legitymacji organizacji pozarządowej do wytoczenia powództwa na rzecz obywateli, w sprawach określonych w art. 61 § 1 k.p.c., istotna jest wyłącznie ocena, czy przedmiot sprawy, w której wytoczono powództwo, pozostaje w obszarze celów statutowych organizacji pozarządowej. Artykuł 61 § 1 k.p.c. nie wymaga, aby statut organizacji pozarządowej zawierał zapis, że cele statutowe mogą być realizowane poprzez możliwość wytaczania powództw. Tego rodzaju działanie jest jedynie określoną formą działania (środkiem) służącą wykonaniu zadań statutowych organizacji pozarządowej.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2023 r., III CZP 139/22

Dopuszczalne jest zażalenie na zarządzenie o zwrocie pozwu mimo uiszczenia brakującej opłaty od pozwu w terminie tygodniowym od dnia doręczenia zarządzenia o zwrocie pozwu, powodującego, że pozew wywołuje skutek od daty jego pierwotnego wniesienia zgodnie z art. 130^2 § 2 k.p.c.

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2023 r., III CZP 71/22

Niezależnie od tego, czy dopełnione zostały wymagania przewidziane w art. 8 k.r.o., małżeństwo zostaje zawarte, gdy mężczyzna i kobieta zawierający związek małżeński podlegający prawu wewnętrznemu Kościoła albo innego związku wyznaniowego w obecności duchownego oświadczą wolę jednoczesnego zawarcia małżeństwa podlegającego prawu polskiemu, a kierownik urzędu stanu cywilnego sporządzi akt małżeństwa (art. 1 § 2 k.r.o.).

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2023 r., III CZP 52/22

Wypowiedzenie umowy kredytu nie wpływa na bieg terminu przedawnienia roszczeń o zapłatę rat kredytu, które stały się wymagalne przed wypowiedzeniem umowy.

Sprawy z zakresu prawa karnego

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2023 r., V KK 148/23

1. Wysyłanie zawiadomienia o rozprawie na adres inny niż wskazany przez samego oskarżonego nie spełnia wymogu prawidłowego powiadomienia go o jej terminie.
2. Wprawdzie od 1 lipca 2015 r. oskarżony ma prawo, a nie obowiązek brania udziału w rozprawie, chyba że sprawa dotyczy zbrodni lub gdy przewodniczący albo sąd uzna jego obecność za obowiązkową (art. 374 k.p.k.), jednak realizacja tego prawa musi być poprzedzona zawiadomieniem o jej terminie i miejscu (art. 117 § 1 k.p.k.). Natomiast w wypadku braku dowodu powiadomienia czynności tej nie przeprowadza się (art. 117 § 2 k.p.k.).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2023 r., II KK 281/23

W wypadku przestępstw wielokrotnych, do których należy występek z art. 209 § 1 k.k., nie występuje stan rzeczy osądzonej, jeśli uprzednie prawomocne skazanie dotyczy

tylko fragmentu zarzuconego później czynu. Uchylanie się od obowiązku alimentacyjnego w okresie nieobjętym prawomocnym skazaniem jest już nowym czynem przestępnym, pociągającym dalszą odpowiedzialność karną, przy czym granice czasowe kolejnego przestępstwa powinny być dokładnie określone, z uwzględnieniem treści poprzedniego wyroku skazującego.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2023 r., III KK 210/23

Użyte w art. 108 k.k. sformułowanie „ponowne popełnienie przestępstwa" oznacza prawomocne skazanie za przestępstwo, a nie czas popełnienia czynu.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2023 r., III KK 253/23

Nieprawidłowe powiadomienie o rozprawie zawsze rodzi konieczność zaniechania przeprowadzenia rozprawy i wyjaśnienia przyczyn skutkujących wadliwością owego powiadomienia.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2023 r., III KK 287/23

Przez ten sam czyn rozumieć należy to samo zdarzenie faktyczne, które było już uprzednio przedmiotem osądu, bez względu na jego kwalifikację prawną czy różnice w opisie czynu, jeżeli tylko konkretne okoliczności ustalone w obu postępowaniach odnośnie do identyczności przedmiotu przestępstwa, przedmiotu czynności wykonawczej, a także posiłkowo miejsca, czasu i okoliczności jego popełniania wskazują na tożsamość czynu, przy czym już np. różnice w opisie sposobu działania sprawcy nie mają tu decydującego charakteru.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2023 r., I KK 509/22

Złożenie wniosku w trybie art. 387 § 1 k.p.k. nie obliguje sądu rozpoznającego sprawę do jego automatycznego uwzględnienia. Wniosek złożony w tym trybie, mimo konsensusu stron i braku sprzeciwu ze strony prokuratora, nie wiąże sądu, gdyż ten może stwierdzić, że w sprawie nie zachodzą jednak przesłanki do skazania oskarżonego bez przeprowadzenia rozprawy. Dlatego też organ *meriti* powinien dokonać przede wszystkim jego kontroli w zakresie spełnienia wszystkich warunków dopuszczalności. Oznacza to, że sąd akceptujący wniosek musi weryfikować nie tylko fakty, ale także zgodność ustaleń z aktualnym prawem. W sytuacji, w której treść wniosku tychże regulacji prawnych nie respektuje, niewątpliwym obowiązkiem sądu jest bądź to uzależnienie swojej decyzji o uwzględnieniu tego wniosku od dokonania w nim zmiany konwalidującej dostrzeżoną jego wadliwość (*vide* art. 387 § 3 k.p.k.), bądź też rozpoznanie w dalszym ciągu sprawy na zasadach ogólnych.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2023 r., I KK 149/23

Okoliczność, czy sąd orzekający dysponował aktualnymi danymi o karalności oskarżonego, a nawet obiektywnie mógł takimi danymi dysponować, dla możliwości zastosowania warunkowego umorzenia postępowania nie ma żadnego znaczenia. Wymóg niekaralności za przestępstwo ma bowiem charakter bezwzględny, a karalność taka wyklucza możliwość orzeczenia o takim umorzeniu.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2023 r., I KK 490/22

Przepis art. 67 § 3 k.k. jest przepisem o charakterze *lex specialis* w stosunku do art. 42 § 2 k.k.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2023 r., II KK 352/22

Jeżeli postępowanie karne co do jednego z czynów przyjętych za podstawę ciągu przestępstw zostaje umorzone, to powstaje konieczność ponownego rozstrzygania o karze.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2023 r., III KK 162/23

W przypadku przestępstw niealimentacji, które należą do kategorii tzw. przestępstw zbiorowych, sformułowana w art. 17 § 1 pkt 7 k.p.k. przeszkoda procesowa w postaci *rei iudicatae* może zachodzić wyłącznie wówczas, gdy okresy uporczywego uchylania się od obowiązku świadczeń alimentacyjnych, ustalone w kolejno rozpoznawanych sprawach, są identyczne i pokrywają się ze sobą, lub gdy okres określony w sprawie następnej został w całości objęty skazaniem w sprawie rozpoznawanej poprzednio, prawomocnie już zakończonej. W wypadku przestępstw wielokrotnych, do których należy występek z art. 209 § 1 k.k., nie ma stanu rzeczy osądzonej, jeśli uprzednie prawomocne skazanie dotyczy tylko fragmentu zarzuconego później czynu.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2023 r., IV KK 227/23

Dla wyroku ogłaszanego na rozprawie przewidziana jest jedynie ustna forma jego ogłoszenia, natomiast uznanie wyroku za ogłoszony na podstawie art. 100 § 1a k.p.k. zastrzeżone jest jedynie dla orzeczenia wydanego na posiedzeniu jawnym. Wyrok, wobec jego nieogłoszenia w sensie prawnym, nawet jeżeli zostanie włączony do akt sprawy, nie wywołuje skutków prawnych, w tym w szczególności nie uprawnia stron postępowania do wniesienia środka odwoławczego albo nadzwyczajnego środka zaskarżenia. W razie wniesienia takiego środka prezes sądu powinien odmówić jego przyjęcia, a w wypadku jego błędnego przyjęcia i przekazania akt sprawy sądowi odwoławczemu albo Sądowi Najwyższemu sąd ten powinien pozostawić wniesiony środek zaskarżenia bez rozpoznania – wobec braku substratu zaskarżenia. Jednocześnie konsekwencją powyższego winno być ponowienie w całości przewodu sądowego.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 2023 r., V KK 168/23

Kontakty między sędziami czy też między sędziami a prokuratorami wynikają z istoty sprawowanych urzędów i o ile mają wyłącznie służbowy charakter, nie mogą uzasadniać wystąpienia wątpliwości co do bezstronności całego sądu, godzących w autorytet wymiaru sprawiedliwości. Jeżeli relacje te miały charakter prywatny, wówczas istnieje możliwość skorzystania z instytucji wyłączenia sędziego, określonej w art. 41 § 1 k.p.k. Powoływanie się na okoliczność, że sędzia sądu właściwego i prokurator znani są sędziom tegoż sądu, a niektórzy z nich (a więc nie wszyscy) pozostają z tym sędzią i prokuratorem w relacjach koleżeńskich, może co najwyżej skutkować uruchomieniem regulacji z art. 41 § 1 k.p.k. w odniesieniu do tych sędziów, co do których te relacje mają charakter również pozazawodowy.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2023 r., I KK 488/22

W związku z ustawowym wymogiem określenia w wyroku, jak długo zakaz ma trwać, wykluczona jest możliwość precyzowania czasu trwania zakazu dopiero w postępowaniu wykonawczym. Czasu obowiązywania zakazu nie da się więc określić, wykorzystując dyspozycję art. 13 § 1 k.k.w. i zasadę *in dubio pro reo*.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2023 r., I KK 101/23

Wstrzymanie wykonania zaskarżonego orzeczenia nie może znaleźć zastosowania, gdy jako przesłanki wskazywane są okoliczności dotyczące sytuacji osobistej strony (np. stan jej zdrowia), rodzinnej (obowiązek utrzymania rodziny) czy majątkowej (zapewnienie sobie lub rodzinie środków utrzymania), gdyż te okoliczności mogą być powołane we wniosku o odroczenie wykonania kary lub zarządzenie przerwy w odbywaniu kary.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2023 r., II KK 489/21

W procesie poszlakowym łańcuch wiążących się ze sobą poszlak można uznać za zamknięty tylko wówczas, gdy każda z poszlak będąca ogniwem tego łańcucha ustalona została w sposób niebudzący wątpliwości i uniemożliwiający jakiekolwiek inne rozważania. O dowodzie z poszlak jako pełnowartościowym dowodzie winy oskarżonego można mówić dopiero wówczas, gdy zespół (łańcuch) poszlak rozumianych jako udowodnione fakty uboczne prowadzi pośrednio do stwierdzenia jednej tylko wersji zdarzenia (fakt główny), z której wynika, że oskarżony dopuścił się zarzucanego mu czynu.

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2023 r., I KZP 22/22

Pojęcie „sprawy", o jakim mowa w art. 40 i art. 41 § 1 k.p.k., odnosi się zarówno do sprawy głównej, rozumianej jako orzekanie w głównym przedmiocie procesu, jak również postępowań incydentalnych, w tym takich, które mają miejsce w ramach sprawy głównej.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2023 r., II KK 631/22

„Znaczny zasięg" nawoływania do popełnienia występku w rozumieniu art. 255 § 1 k.k. nie może być utożsamiony z samym potencjalnym zapoznaniem się z przekazywanym komunikatem przez nieograniczoną liczbę osób, ta bowiem okoliczność jest już bowiem zawarta w odrębnym znamieniu „publiczności" nawoływania. Znaczny zasięg musi więc oznaczać konkretyzację niebezpieczeństwa popełnienia czynu zabronionego wynikającą w szczególności z liczby osób, do których faktycznie dotarł przekaz będący treścią nawoływania.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2023 r., V KK 36/23

Sąd nie uzasadnił przyjęcia, że cel działania sprawcy ogniskujący się na ewentualnej konfrontacji z pokrzywdzonym przekreśla z jakiegoś powodu możliwość działania w obronie koniecznej lub przekroczenia jej granic. Przepis art. 25 k.k. w przeciwieństwie do regulacji art. 26 k.k. nie wysławia wprost wymogu działania w określonym celu (np. cel obrony, ochrony dóbr prawnych, porządku publicznego). Identyfikowanie

dalej idących wymagań niż sama świadomość ataku i zamiar jego odparcia stanowi rażąco błędną wykładnię znamion obrony koniecznej. Elementem subiektywnym obrony koniecznej jest świadomość istnienia ataku i powiązany z tym zamiar jego odparcia. Kwestie motywacji czy ubocznych celów działania broniącego się nie są istotne, póki nie wskaże się, że do czynienia mamy w istocie z w pełni przemyślaną prowokacją polegającą na podejmowaniu czynności mających sprokurować zamach napastnika, by następnie instrumentalnie „powołać się" na działanie w obronie koniecznej.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2023 r., III KS 81/22

Brak kontaktu z obrońcą i niemożność uzgodnienia np. linii obrony można rozpatrywać jedynie jako uchybienie, które mogło co najwyżej mieć wpływ na treść wyroku, a więc jako uchybienie o charakterze względnej przesłanki odwoławczej, a nie przesłanki bezwzględnej z art. 439 § 1 pkt 10 k.p.k.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2023 r., V KK 42/23

Norma z art. 87 § 1 k.k. pozwala na orzeczenie kary łącznej pozbawienia wolności, a więc rodzajowo innej niż jedna z podlegających łączeniu kar jednostkowych. Jej zastosowanie ograniczone jest jednak do zbiegu skazań na kary pozbawienia wolności i ograniczenia wolności. W żadnej mierze przepis ten nie może natomiast stanowić podstawy dla łączenia wyłącznie kar ograniczenia wolności (tj. kar jednorodzajowych), bowiem zasady łączenia kar jednorodzajowych zostały uregulowane całościowo w art. 86 k.k.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2023 r., III KK 339/22

Przedmiotem wykonawczym kradzieży mienia jest cudza rzecz ruchoma, czyli rzecz, którą sprawca nie ma prawa rozporządzać i którą to obejmuje we władanie wbrew woli jej właściciela. Kradzież jest więc czynem, który z uwagi na zamiar sprawcy polega właśnie na trwałym pozbawieniu możliwości korzystania z własnej rzeczy przez pokrzywdzonego. Zabór jako znamię czasownikowe charakteryzuje się tym, że dochodzi do wyjęcia określonej rzeczy spod władztwa osoby uprawnionej bez jakiejkolwiek podstawy prawnej, przy czym przedmiot musi wejść w posiadanie sprawcy. Jednocześnie znamię to jest zrealizowane tylko wtedy, gdy do objęcia rzeczy ruchomej doszło bez wiedzy i zgody osoby uprawnionej.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2023 r., I KZ 14/23

W wypadku właściwości miejscowej wykładnia systemowa art. 35 k.p.k. przez powiązanie tego przepisu z art. 38 § 1 k.p.k. prowadzi do wniosku, że sąd, któremu sprawę przekazano, nie może ponownie stwierdzić swojej niewłaściwości miejscowej i przekazać sprawy z powrotem sądowi przekazującemu albo innemu sądowi. Przepis art. 38 k.p.k. przewiduje bowiem możliwość wszczęcia sporu o właściwość miejscową.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2023 r., IV KK 283/22

Jeżeli więc sąd odwoławczy jednoznacznie podważa przeprowadzoną przez sąd pierwszej instancji ocenę dowodów zebranych w sprawie i przyjęte na jej podstawie ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku tego sądu, to jego obowiązkiem

jest przeprowadzenie i zaprezentowanie w uzasadnieniu wydanego przez siebie – tak odmiennego co do istoty – wyroku, pełnej oceny wszystkich dowodów zebranych w toku postępowania. Winien to uczynić w sposób zgodny z rygorami wskazanymi w art. 7 k.p.k. oraz art. 410 k.p.k. Równocześnie sąd ten powinien skonkretyzować podjęte – na podstawie tej oceny – swoje odmienne ustalenia faktyczne, obrazujące przebieg zdarzenia będącego przedmiotem osądu w tym postępowaniu. Oznacza to, że sąd odwoławczy nie może ograniczać się do wyeksponowania określonej okoliczności, którą traktuje jako wyłączną przyczynę swojego rozstrzygnięcia, ale jego powinnością jest zweryfikowanie znaczenia tego dowodu, w oparciu o który ją ustalił, poprzez jego konfrontację z pozostałymi dowodami, zwłaszcza tymi, które dla sądu *a quo* stanowiły podstawę przyjęcia tak odmiennych ustaleń co do zrealizowania przez oskarżonego, przedmiotowym działaniem, wszystkich znamion, wymaganych dla uznania jego sprawstwa zarzucanego mu czynu.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2023 r., V KK 234/22

Przepisy wprowadzające nowe ustawy karne niejednokrotnie zawierają normy przejściowe wskazujące na sposoby stosowania nowej ustawy do czynów popełnionych przed jej wejściem w życie. Mają one pierwszeństwo przed regułą zawartą w art. 4 § 1 k.k.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2023 r., IV KK 631/21

Do oszustwa określonego w art. 286 § 1 k.k. dochodzi, gdy sprawca świadomie zataił przed kontrahentem obiektywnie istniejącą sytuację, która ma wpływ na możliwość realizacji warunków transakcji wynikających z umowy.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2023 r., IV KK 269/21

Akty prawa międzynarodowego zawierające definicje zbrodni przeciwko ludzkości nie upatrują w młodym wieku sprawcy i jego służbie w oddziałach Milicji Obywatelskiej wyłącznie jako szeregowego członka tych oddziałów kontratypów wykluczających możliwość przypisania mu zbrodni przeciwko ludzkości.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2023 r., II KK 615/22

O tym, czy wniosek dowodowy zostanie dopuszczony, czy oddalony, decydować winno nie tyle stadium procesu, w jakim on został zgłoszony, ile jego treść, a więc waga dla ustalenia fundamentalnych okoliczności sprawy.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2023 r., I KK 109/23

Śmierć oskarżonego skutkuje co do zasady zgodnie z unormowaniem art. 17 § 1 k.p.k. umorzeniem postępowania w każdej jego fazie.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2023 r., I KK 23/23

Niedopuszczalne jest orzeczenie zakazu prowadzenia wszelkich pojazdów mechanicznych na podstawie art. 42 § 2 k.k. w przypadku skazania za przestępstwo określone w art. 244 k.k. Jedyną regulacją, która implikuje taki obowiązek, jest art. 42 § 1a pkt 2 k.k.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2023 r., III KK 433/22

Z punktu widzenia istoty społeczeństwa demokratycznego, w którym wolność wypowiedzi ma charakter fundamentalny, bezwzględne egzekwowanie ochrony interesów jednostki, wynikającej z art. 212 § 1 k.k., oraz uznanie, że osoby pomawiane mają absolutne i niepodlegające ograniczeniom prawo do ochrony ze strony państwa, które reagować ma na pomówienia za pomocą prawa karnego, byłoby niezasadne. Nie jest oczywiście możliwe określenie dla wszystkich przypadków miejsca, w którym będzie dochodziło do styku obu wspomnianych dóbr. Po stronie podmiotu oczekującego gwarancji w art. 212 k.k. miejsce to będzie uzależnione przede wszystkim od pełnionej przezeń roli społecznej, prowadzonej działalności, zwłaszcza od tego, czy działalność ta ma charakter publiczny oraz jak szerokiego kręgu podmiotów dotyczy, natomiast po stronie dziennikarza – przede wszystkim od celu publikacji oraz wypełnienia obowiązków świadczących o rzetelności zawodowej. W związku z tym wskazana w art. 212 k.k. ochrona pozostawać powinna w równowadze z koniecznością ochrony innych wartości, *in concreto* prawa do swobody wypowiedzi i prawa do krytyki.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2023 r., III KK 145/23

Orzeczenie zakazu przewidzianego w art. 41a § 1 zdanie drugie k.k. i art. 41a § 2 zdanie drugie k.k. może być połączone z obowiązkiem zgłaszania się do policji lub innego wyznaczonego organu w określonych odstępach czasu, a zakaz zbliżania się do określonych osób może być dodatkowo kontrolowany w systemie dozoru elektronicznego, obowiązek ten orzeka się zaś w miesiącach, na okres od trzech do 12 miesięcy (art. 43 § 1a k.k.), a zatem może on być znacznie krótszy od środka karnego, któremu towarzyszy. Obowiązek ten ma każdorazowo charakter akcesoryjny, a zatem nie można go orzec w oderwaniu od choćby jednego z zakazów lub nakazu.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2023 r., V KK 559/22

Wobec sprawcy określonego w art. 93c pkt 4 k.k. nie jest dopuszczalne orzeczenie środka zabezpieczającego, o którym mowa w art. 93a § 1 pkt 4 k.k. Wobec takiego sprawcy mogą być stosowane jedynie środki zabezpieczające określone w art. 93a § 1 pkt 1–3 k.k.

Sprawy z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2023 r., III UZP 1/23

Osobie pobierającej emeryturę z art. 24 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1251) nie przysługuje prawo do deputatu węglowego w formie ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 74 ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe" (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 146).

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2023 r., III UZP 5/23

1. Uchylenie przez sąd pierwszej instancji zaskarżonej decyzji organu rentowego oraz przekazanie sprawy temu organowi do ponownego rozpoznania na podstawie art. 477^{14} § 2^{1} k.p.c. następuje wyrokiem.
2. Uchylenie przez sąd pierwszej instancji zaskarżonej decyzji organu rentowego i przekazanie sprawy temu organowi do ponownego rozpoznania z naruszeniem art. 477^{14} § 2^{1} k.p.c. samodzielnie nie uzasadnia uchylenia zaskarżonego apelacją wyroku sądu pierwszej instancji i poprzedzającej go decyzji organu rentowego oraz przekazania sprawy do ponownego rozpoznania bezpośrednio organowi rentowemu na podstawie art. 477^{14a} k.p.c. Możliwość zastosowania art. 477^{14a} k.p.c. powinna być ograniczona do sytuacji wyjątkowych, gdy oprócz przesłanek z art. 386 § 2 lub § 4 k.p.c. wystąpiły takie wady decyzji organu rentowego, że nie było możliwe ich naprawienie w postępowaniu sądowym.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2023 r., III USK 322/22

Skoro w ustawie systemowej zachodzi wyraźne wydzielenie określonego kręgu wspólników jako podlegających ubezpieczeniom społecznym z uwagi na ich status w tych spółkach (art. 6 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 8 ust. 6 pkt 4 u.s.u.s.) od innych osób prowadzących pozarolniczą działalność, do których należą wspólnicy spółek cywilnych prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej (art. 6 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 8 ust. 6), to w konsekwencji tego jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym na podstawie tytułu wynikającego z art. 8 ust. 6 pkt 4 u.s.u.s. W świetle tego przepisu samo posiadanie statusu wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością decyduje o podleganiu przez niego ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2023 r., III USK 217/22

Kryterium „służby na rzecz totalitarnego państwa" określone w art. 13b ust. 1 ustawy z 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin powinno być oceniane na podstawie wszystkich okoliczności sprawy, w tym także na podstawie indywidualnych czynów, i ich weryfikacji pod kątem naruszenia podstawowych praw i wolności człowieka.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2023 r., III USK 202/22

Pojęcie wspólności małżeńskiej określone w przepisie art. 70 ust. 3 u.e.r.f.u.s. obejmuje nie tylko wspólność majątkową małżeńską, lecz także więź duchową, osobistą, emocjonalną i uczuciową. Wspólność małżeńska oznacza bowiem rzeczywisty związek łączący małżeństwo, obejmujący wspólne zamieszkiwanie i prowadzenie wspólnego gospodarstwa domowego, wspólne pożycie, wierność i pomoc we współdziałaniu dla dobra założonej przez siebie rodziny. Pozostawanie we wspólności małżeńskiej nie może być

postrzegane jako następstwo jedynie formalnie zawartego związku małżeńskiego, ale również jako wspólność małżeńska wynikająca lub powiązana z rzeczywistym korzystaniem z praw i realizowaniem powinności małżeńskich, które do dnia śmierci ubezpieczonego współmałżonka kreują faktyczną wspólnotę małżeńską w jej rozmaitych wymiarach: duchowym, materialnym lub rodzinnym, a następnie – wskutek wystąpienia ryzyka ubezpieczeniowego (śmierci ubezpieczonego) – uruchamiają prawo ustawowo wskazanych osób bliskich do renty rodzinnej.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2023 r., III USKP 71/22

1. Artykuł 43 ustawy z 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa nie dotyczy wyłącznie zasiłku chorobowego. Wprawdzie istotnie w art. 47 ustawy zasiłkowej („Przepisy art. 36–42 i art. 45 stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego, a do świadczenia rehabilitacyjnego także art. 46") nie ma odesłania do art. 43 tej ustawy („Podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo, jeżeli między okresami pobierania zasiłków zarówno tego samego rodzaju, jak i innego rodzaju nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż miesiąc kalendarzowy"), ale z jego brzmienia (tj. art. 43) wyraźnie wynika, że dotyczy on zarówno zasiłków „tego samego rodzaju", jak i zasiłków „innego rodzaju", co wprost wskazuje, że jego zakresem przedmiotowym objęte są wszystkie zasiłki, a nie wyłącznie zasiłek chorobowy. Nie jest zatem potrzebne odesłanie do tego przepisu w art. 47 ustawy zasiłkowej.
2. Zmiana wymiaru zatrudnienia dokonana w trakcie nieprzerwanej niezdolności do pracy nie ma wpływu na wysokość podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego, ponieważ nadal obowiązuje podstawa ustalona dla nabytego uprzednio zasiłku chorobowego.

Bibliografia

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2023 r., I CSK 3611/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2023 r., I CSK 4825/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2023 r., I CSK 4468/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2023 r., I CSK 4443/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2023 r., I CSK 6325/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2023 r., I CSK 6283/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2023 r., I CSK 4242/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2023 r., I CSK 3516/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2023 r., I CSK 3108/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2023 r., I CSK 2466/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2023 r., I CSK 3480/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2023 r., I CSK 5586/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2023 r., I CSK 5910/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2023 r., I CSK 4386/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 2023 r., II CSKP 1515/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 2023 r., II CSKP 1463/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 2023 r., V KK 168/23.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2023 r., I CSK 1126/23.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2023 r., I KK 101/23.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2023 r., III USK 322/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2023 r., I KZ 14/23.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2023 r., I CSK 5212/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2023 r., I CSK 3593/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2023 r., III USK 217/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2023 r., III USK 202/22.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2023 r., II CSKP 1026/22.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2023 r., III CZP 154/22.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2023 r., III UZP 1/23.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2023 r., III UZP 5/23.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2023 r., III CZP 120/22.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2023 r., III CZP 153/22.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 2023 r., III CZP 144/22.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2023 r., III CZP 151/22.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2023 r., III CZP 139/22.
Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2023 r., III CZP 106/22.
Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2023 r., III CZP 94/22.
Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2023 r., III CZP 84/22.
Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2023 r., I KZP 22/22.
Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2023 r., III CZP 71/22.
Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2023 r., III CZP 52/22.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2023 r., V KK 148/23.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2023 r., II KK 281/23.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2023 r., III KK 210/23.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2023 r., III KK 253/23.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2023 r., III KK 287/23.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2023 r., I KK 509/22.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2023 r., I KK 149/23.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2023 r., I KK 490/22.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2023 r., II KK 352/22.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2023 r., III KK 162/23.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2023 r., IV KK 227/23.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2023 r., I KK 488/22.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2023 r., II KK 489/21.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2023 r., II KK 631/22.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2023 r., V KK 36/23.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2023 r., III KS 81/22.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2023 r., V KK 42/23.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2023 r., III KK 339/22.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2023 r., IV KK 283/22.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2023 r., V KK 234/22.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2023 r., IV KK 631/21.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2023 r., IV KK 269/21.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2023 r., II KK 615/22.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2023 r., I KK 109/23.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2023 r., I KK 23/23.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2023 r., III KK 433/22.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2023 r., III KK 145/23.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2023 r., III USKP 71/22.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2023 r., V KK 559/22.

LISTA RECENZENTÓW (w porządku alfabetycznym)

- dr Michał Araszkiewicz r.pr., Uniwersytet Jagielloński;
- dr hab. Małgorzata Balwicka-Szczyrba r.pr., Uniwersytet Gdański;
- prof. dr hab. Andrzej Bałandynowicz, Szkoła Wyższa Wymiaru Sprawiedliwości, Państwowa Uczelnia Zawodowa im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu;
- prof. dr hab. Krzysztof Baran, Uniwersytet Jagielloński;
- dr hab. Jacek Barcik, prof. Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach;
- dr hab. Mateusz Błachucki, Polska Akademia Nauk;
- prof. dr hab. Łukasz Błaszczak r.pr., Uniwersytet Wrocławski;
- dr hab. Joanna Bodio r.pr., Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie;
- dr hab. Monika Bogucka-Felczak, prof. Uniwersytetu Łódzkiego;
- dr hab. Tomasz Bojar-Fijałkowski, prof. Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy;
- dr Teodor Bulenda, Uniwersytet Warszawski;
- dr hab. Piotr Chlebowicz, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie;
- prof. dr hab. Marek Chmaj r.pr., SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny w Warszawie, Polska Akademia Nauk;
- prof. dr hab. Janina Ciechanowicz-McLean, Uniwersytet Gdański;
- dr Ziemowit Cieślik r.pr., Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie;
- dr Katarzyna Dadańska r.pr., Uniwersytet Szczeciński;
- dr hab. Jarosław Dobkowski, prof. Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie;
- dr hab. Grzegorz Dobrowolski, prof. nadzw. Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach;
- dr hab. Michał Domagała, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II w Lublinie;
- dr hab. Tomasz Duraj, prof. Uniwersytetu Łódzkiego;
- dr hab. Monika Florczak-Wątor, prof. nadzw. Uniwersytetu Jagiellońskiego;
- dr hab. Kamil Frąckowiak, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie;
- dr hab. Teresa Gardocka, prof. Uniwersytetu SWPS w Warszawie;
- dr hab. Izabella Gil r.pr., prof. Uniwersytetu Wrocławskiego;
- dr hab. Marcin Glicz, prof. Akademii Pomorskiej w Słupsku;
- dr hab. adw. Witold M. Góralski, prof. Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie;
- dr hab. Marcin Górski r.pr., Uniwersytet Łódzki, Polska Akademia Nauk;
- dr hab. Filip Grzegorczyk, prof. nadzw. Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie;
- prof. dr hab. Stanisław Hoc, Uniwersytet Opolski;
- dr hab. Jacek Izydorczyk, prof. Uniwersytetu Łódzkiego;
- dr hab. Marlena Jankowska-Augustyn, prof. Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach;
- dr Tomasz Jaroszyński r.pr., Politechnika Warszawska;
- dr Dariusz Kała, Akademia Ekonomiczno-Humanistyczna w Warszawie;
- dr hab. Dorota Karkowska, Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego;
- dr hab. Przemysław Kledzik r.pr., Uniwersytet Szczeciński;
- dr Michał Kobylarz r.pr., Uniwersytet Jagielloński;
- prof. dr hab. Radosław Koper, Uniwersytet Śląski w Katowicach;
- dr Patrycja Kozłowska-Kalisz r.pr., Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie;
- dr Małgorzata Krasnodębska-Tomkiel r.pr., Polska Akademia Nauk;
- dr hab. Monika A. Król, prof. Uniwersytetu Łódzkiego;
- dr hab. Ewa Kruk, prof. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie;
- dr Michał Krzykowski r.pr., Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie;
- dr hab. Adam Kwieciński, prof. Uniwersytetu Wrocławskiego;
- dr hab. Agnieszka Laskowska-Hulisz, prof. Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu;

» prof. dr hab. Zbigniew Lasocik, Uniwersytet Warszawski;
» dr hab. Jerzy Leszczyński r.pr., prof. Uniwersytetu Łódzkiego;
» dr hab. Wojciech Lis, prof. Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II w Lublinie;
» dr Piotr Lissoń, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu;
» dr hab. Marcin Łysko, prof. Uniwersytetu w Białymstoku;
» dr hab. Anna Machnikowska, prof. Uniwersytetu Gdańskiego;
» dr hab. Dariusz Makiłła, prof. nadzw. Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie;
» prof. dr hab. Agnieszka Malarewicz-Jakubów, Uniwersytet w Białymstoku;
» dr Michał Mariański, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie;
» dr hab. Krystian Markiewicz, prof. Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach;
» dr Wojciech Maruchin, Akademia Ekonomiczno-Humanistyczna w Warszawie;
» dr Przemysław Mijal r.pr., Uniwersytet Szczeciński;
» dr hab. Alina Miruć, prof. Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie;
» dr hab. Adam Niewiadomski, prof. Uniwersytetu Warszawskiego;
» dr hab. Jan Olszewski, prof. Uniwersytetu Rzeszowskiego;
» dr Beata Pachuca-Smulska r.pr., Politechnika Warszawska;
» dr hab. Bogumił Pahl, prof. Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie;
» prof. Ferdinando Parente, Ph.D., Università degli Studi di Bari „Aldo Moro", Włochy;
» dr hab. Piotr Pinior, prof. Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach;
» dr hab. Ryszard Piotrowski, prof. Uniwersytetu Warszawskiego;
» prof. dr hab. Andrzej Powałowski, Uniwersytet Gdański;
» dr hab. Piotr Prusinowski, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie;
» dr hab. Maciej Rzewuski, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie;
» dr hab. Janusz Sawicki, prof. Uniwersytetu Wrocławskiego;
» dr hab. Iwona Sierpowska, prof. SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego we Wrocławiu;
» prof. dr hab. Bronisław Sitek, SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny w Warszawie;
» dr hab. Paweł Sitek, prof. Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie;
» dr hab. Jędrzej Skrzypczak r.pr., prof. Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu;
» prof. dr hab. Jacek Sobczak, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu;
» dr Justyna Stadniczeńko, Akademia Ekonomiczno-Humanistyczna w Warszawie;
» prof. dr hab. Kazimierz Strzyczkowski, Uniwersytet Łódzki;
» dr hab. Robert Suwaj, prof. Politechniki Warszawskiej;
» dr hab. Marzena Szabłowska-Juckiewicz, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu;
» dr Dariusz Szafrański, Uniwersytet Warszawski;
» dr hab. Helena Szewczyk, Uniwersytet Śląski w Katowicach;
» dr hab. Renata Świrgoń-Skok, prof. Uniwersytetu Rzeszowskiego;
» prof. dr hab. Elżbieta Ura, Uniwersytet Rzeszowski;
» dr hab. Michał Wojewoda r.pr., prof. Uniwersytetu Łódzkiego;
» dr Magdalena Wróbel r.pr., Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie;
» dr Krzysztof Wygoda, Uniwersytet Wrocławski;
» dr hab. Piotr Zacharczuk, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II w Lublinie;
» dr Anna Zalesińska r.pr., Uniwersytet Wrocławski;
» prof. dr hab. Robert Zawłocki, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu;
» dr Krystyna Ziółkowska, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie;
» dr hab. Łukasz Żarnowiec, prof. Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

MISJA I CELE CZASOPISMA

Kwartalnik „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe" jest czasopismem naukowym samorządu radców prawnych. Jego misją jest tworzenie przestrzeni do refleksji naukowej na temat zagadnień prawnych istotnych z perspektywy radców prawnych i ich samorządu zawodowego, jak też platformy upowszechniania wyników badań z zakresu nauk prawnych prowadzonych przez radców prawnych i aplikantów radcowskich. Celem periodyku jest zapewnienie radcom prawnym i aplikantom radcowskim udziału w prowadzonej w nauce dyskusji nad zagadnieniami prawnymi, jak też powszechnego dostępu (*open access*) do aktualnych wyników badań nad kwestiami istotnymi tak teoretycznie, jak i praktycznie z perspektywy wykonywanego przez nich zawodu. Czasopismo jest społecznie zaangażowane i odpowiedzialne – służy pogłębieniu refleksji nad aktualnymi problemami prawnymi kluczowymi dla funkcjonowania państwa i społeczeństwa, w których rozwiązaniu mogą mieć udział radcowie prawni. Publikowane są w nim oryginalne, recenzowane prace naukowe dotyczące zagadnień ze wszystkich gałęzi prawa, w szczególności związane z praktycznymi i doktrynalnymi aspektami wykonywania zawodu radcy prawnego, tradycją świadczenia pomocy prawnej, funkcjonowaniem samorządów zaufania publicznego i statusem ich członków, odpowiedzialnością dyscyplinarną i orzecznictwem w sprawach dyscyplinarnych radców prawnych, a także przeglądy i analizy orzeczeń sądów i trybunałów. W kwartalniku „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe" publikowane są w szczególności prace naukowców, radców prawnych i aplikantów radcowskich, a także innych osób, po spełnieniu stawianych dla tych prac wymagań określonych przez kolegium redakcyjne.

Punkty MEiN: 100

ZASADY ETYCZNE KWARTALNIKA „RADCA PRAWNY. ZESZYTY NAUKOWE"

» Redakcja kwartalnika „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe" stosuje zasady etyki publikacyjnej, mające na celu przeciwdziałanie nieuczciwym praktykom publikacyjnym, w szczególności zgodne z wytycznymi Komitetu do spraw Etyki Publikacyjnej (COPE – Committee on Publication Ethics), https://publicationethics.org.
» Kolegium redakcyjne kwartalnika „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe" w swojej pracy stale czuwa nad przestrzeganiem przyjętych zasad etycznych i metod pracy naukowej oraz przeciwdziała praktykom, które nie są zgodne z tymi zasadami.
» Do druku przyjmowane są wyłącznie prace twórcze i oryginalne. Prace zgłaszane do kwartalnika (opracowania dotyczące tego samego lub zbliżonego zagadnienia i tego samego autora) nie mogą być zgłoszone do publikacji w innym czasopiśmie lub publikacji, pod rygorem odmowy publikacji opracowań danego autora na łamach kwartalnika. W czasopiśmie nie publikuje się prac już wcześniej opublikowanych; wyjątki od tej zasady może dopuścić redaktor naczelny.
» Kolegium redakcyjne wykrywa i dokumentuje wszelkie przejawy naruszenia zasad etycznych w nauce, w tym przypadki nierzetelności badawczej i naukowej.
» Publikacji podlegają tylko prace własne autorów. *Ghostwriting* i *guest/honorary authorship* są na łamach kwartalnika „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe" niedopuszczalne. Plagiat czy inne naruszenia praw autorskich lub etyki bądź rzetelności badawczej skutkują odmową publikacji opracowań danego autora na łamach kwartalnika oraz zawiadomieniem właściwych podmiotów i organów, w tym przypadku radców prawnych, i odpowiedzialnością dyscyplinarną. W przypadku stwierdzenia wskazanych naruszeń względem tekstu opublikowanego kolegium redakcyjne wycofuje wersję elektroniczną opracowania z otwartego dostępu, jak również publikuje informację o stwierdzonym naruszeniu w najbliższym wydaniu drukowanym.
» W przypadku finansowania danej publikacji ze źródeł zewnętrznych (np. grantu) autor obowiązany jest podać to źródło.
» Kwartalnik nie publikuje glos do orzeczeń autorów, którzy brali udział w postępowaniach, w których glosowane orzeczenie zapadło.
» Prace współautorskie powinny zostać opatrzone wskazaniem procentowym wkładu każdego autora w publikację.
» Autorzy są obowiązani zachować najwyższe standardy obiektywności, rzetelności i staranności badawczej i metodologicznej, w szczególności biorą odpowiedzialność za treść opracowania swojego autorstwa, w tym aktualność i prawidłowość przywołanych regulacji prawnych, danych statystycznych, orzecznictwa i poglądów doktryny.

- Fragmenty inspirowane innymi materiałami, w tym artykułami, opracowaniami i orzeczeniami, muszą być opatrzone przez autora odpowiednim przypisem. Przypisy powinny umożliwiać ustalenie źródła i dotarcie do niego. Cytaty powinny być wyraźnie zaznaczone. Wyniki przeprowadzonych badań muszą być weryfikowalne. Źródła internetowe powinny być opatrzone datą dostępu.
- Powielanie lub parafrazowanie własnych treści wcześniej przez autora opublikowanych jest niedopuszczalne, chyba że na zasadach cytatu opatrzonego przypisem. Nadmierna skala autocytowań może uzasadniać odmowę przyjęcia publikacji.
- Autor, przekazując opracowanie, zapewnia, że przekazane prawa autorskie do utworu w dacie jego przyjęcia przez redakcję nie będą ograniczone jakimikolwiek prawami osób trzecich, korzystanie z utworu i rozporządzanie nim przez wydawcę nie będzie naruszać dóbr osobistych ani praw osób trzecich.
- Autorzy zobowiązani są wymienić w bibliografii załącznikowej źródła (publikacje, orzeczenia), które zostały przez nich wykorzystane przy tworzeniu opracowania.
- Z autorami zawierane są umowy wydawnicze.
- Do publikacji może zostać skierowane opracowanie naukowe, w szczególności artykuł naukowy lub glosa, wyłącznie w przypadku uzyskania recenzji pozytywnej, jak też pozytywnej oceny ze strony kolegium redakcyjnego, a w przypadku jego ustanowienia – także redaktora tematycznego.
- Kolegium redakcyjne zastrzega sobie prawo odmowy skierowania do recenzji i przyjęcia do publikacji opracowania, które narusza niniejsze zasady lub nie odpowiada profilowi tematycznemu czasopisma lub jego celom i misji bądź gdy staranność i poziom opracowania (jakość naukowa), w tym rzetelność jego przygotowania, nie odpowiadają poziomowi naukowemu wymaganemu dla publikacji na łamach kwartalnika.
- Decyzja o przyjęciu do druku i publikacji opracowania zależy od jego wartości naukowej, oryginalności ujęcia problemu, przejrzystości i rzetelności wywodu, zgodności z profilem tematycznym czasopisma oraz od znaczenia prawnego, społecznego, naukowego lub zawodowego danego zagadnienia.
- Kwestie niemerytoryczne, w tym cechy osobiste autora, nie mają wpływu na decyzję o publikacji lub odmowie publikacji opracowania na łamach kwartalnika (zasada fair play).
- Na łamach kwartalnika są publikowane uzasadnione sprostowania, erraty, wyjaśnienia lub przeprosiny.
- Autor powinien niezwłocznie powiadomić kolegium redakcyjne o zauważonych istotnych błędach w swojej publikacji.
- Informacja o tym, kto recenzował dane opracowanie, nie jest upubliczniana ani udostępniana, w tym autorom.
- Lista recenzentów współpracujących z czasopismem w danym okresie publikowana jest zarówno na stronie internetowej czasopisma, jak i w jego wersji drukowanej.
- Informacje o złożonym opracowaniu są udostępniane wyłącznie członkom kolegium redakcyjnego, osobom obsługującym czasopismo, recenzentom i kandydatom na recenzenta oraz wydawcy.
- Jakiekolwiek informacje zawarte w propozycji publikacji, która nie została przyjęta do druku na łamach kwartalnika, nie mogą być wykorzystane przez osoby, którym

informacje te w ramach prac kwartalnika zostały udostępnione, chyba że autor wyrazi na to pisemną zgodę.

- Redakcja nie wyznacza na recenzentów osób, co do których bezstronności, obiektywności lub fachowości mogą zachodzić wątpliwości, w szczególności pozostających z autorem opracowania w zależności zawodowej lub osobistej.
- Kolegium redakcyjne wyznacza co najmniej jednego recenzenta dla zgłoszonego opracowania spośród osób nieznajdujących się w konflikcie interesu z autorem opracowania.
- Do recenzowania opracowania wyznaczane są wyłącznie osoby będące w świetle swojego dorobku naukowego specjalistami z zakresu, którego dotyczy recenzowane opracowanie.
- Recenzent wskazuje, że praca nadaje się do publikacji albo że praca zasługuje na publikację po poprawkach, albo że wymaga dopracowania i ponownej recenzji, albo że praca nie nadaje się do publikacji. Recenzent informuje kolegium redakcyjne o wszelkich podejrzeniach nierzetelności naukowej w związku z recenzowanym tekstem, w szczególności plagiatu.
- Recenzent jest obowiązany sporządzić recenzję niezwłocznie, nie później niż przed upływem ustalonego terminu. W razie prawdopodobieństwa jakichkolwiek opóźnień powinien uprzedzić o nich kolegium redakcyjne.
- Akceptowane są tylko recenzje staranne, fachowe, uargumentowane względem każdej uwagi, obiektywne i z jasną konkluzją. Recenzja stanowi ocenę opracowania – niedopuszczalna jest krytyka jej autora. Ewentualne poprawki powinny być wskazywane przez recenzenta w sposób precyzyjny. Recenzja niespełniająca tych standardów podlega zwrotowi do recenzenta w celu poprawy.
- Gdy jest to zasadne, recenzent może zasugerować wykorzystanie przez autora dodatkowo konkretnych źródeł (np. publikacji), niewspomnianych w przekazanym opracowaniu.
- Opracowanie jest przekazywane tylko do wiadomości recenzenta. Recenzent jest zobowiązany do poufności – nie jest upoważniony do dalszego udostępniania otrzymanego opracowania.

WARUNKI I PROCEDURA PRZYJĘCIA TEKSTU DO DRUKU

Zasady ogólne

1. Redakcja przyjmuje, odpowiadające misji i celom czasopisma, oryginalne artykuły naukowe o objętości od 25 tys. do 42 tys. znaków ze spacjami. Wymagania co do objętości tekstu nie dotyczą polemik, glos, sprawozdań, recenzji, przy czym nie powinny one przekraczać objętości artykułu naukowego.
2. Za publikację artykułu lub glosy na łamach kwartalnika „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe" autor otrzymuje wynagrodzenie zgodne z zasadami obowiązującymi w chwili przyjęcia do druku.
3. Tekst powinien mieć wyraźnie zaznaczony podział na podrozdziały, podsumowanie oraz przypisy. Fragmenty wewnętrzne tekstu nie powinny być pogrubione.
4. Przesłany tekst powinien być w części merytorycznej wyjustowany.
5. Glosa powinna również posiadać tytuł oraz mieć wyróżnioną zwięzłą tezę glosowanego orzeczenia. W przypadku gdy tezę wyróżnił sam glosator, powinno zostać to zaznaczone w przypisie. Należy zaznaczyć, czy glosa ma charakter aprobujący, częściowo krytyczny, częściowo aprobujący czy krytyczny.
6. Niedopuszczalne jest złożenie glosy w sprawie, w której autor glosy brał udział.
7. Do artykułu należy dołączyć:
   a) streszczenie w języku polskim i angielskim, poprzedzone tytułem w języku polskim oraz w języku angielskim – o objętości do 1,5 tys. znaków ze spacjami (streszczenie nie powinno zawierać wyrażeń w metajęzyku – np. „autor stoi na stanowisku…", „artykuł opisuje…"),
   b) słowa kluczowe – od trzech do pięciu (w języku polskim i angielskim),
   c) wykaz literatury w układzie alfabetycznym (przywołanej w przypisach zgłoszonego tekstu) oraz orzecznictwa w układzie chronologicznym dla poszczególnych sądów i trybunałów,
   d) podanie źródła finansowania, jeśli niezbędne jest jego zaznaczenie (np. grant, stypendium).
8. Autor powinien podać nr ORCID oraz afiliację (jeżeli istnieje taka możliwość). Autor może także podać adres poczty elektronicznej do kontaktu, który zostanie opublikowany.
9. Autorzy prac zakwalifikowanych do wydania muszą nadesłać podpisane oświadczenia o nienaruszaniu praw osób trzecich, a także – w przypadku współautorstwa – wskazać wkład w powstanie publikacji każdego ze współautorów.

Wymogi redakcyjne

Ogólne

1. Czcionka:
   a) tekst główny – Times New Roman 12 punktów, wyjustowany;
   b) tekst przypisów – Times New Roman 10 punktów, wyjustowany;
   c) numery stron – Times New Roman 10 punktów, w prawym dolnym rogu.
2. Zwroty w języku obcym zaznaczyć kursywą.
3. Stosować pełne imiona w całym tekście głównym (w przypisach inicjały); nie należy dodawać spacji między inicjałami.
4. Cytowane fragmenty powinny być umieszczone w cudzysłowie (bez kursywy).

Przypisy

1. Jednolite w całym tekście.
2. Przypis należy stawiać przed kropką kończącą zdanie lub w innym odpowiednim miejscu w zdaniu. Nie należy stawiać przypisu po kropce kończącej zdanie.
3. Przypis należy rozpoczynać zawsze wielką literą. Kropka na końcu każdego przypisu.
4. Jeżeli źródło wskazane w przypisie jest przywoływane poglądowo, wówczas należy poprzedzić przywołanie skrótem „Zob." Jeśli przywoływane jest porównawczo lub polemicznie, wówczas należy zastosować skrót „Por." W przypadku wiernego przywołania (cytowania) przypisu nie należy poprzedzać wskazanymi skrótami.
5. W przypadku publikacji obcojęzycznej w alfabecie innym niż łaciński należy podać tytuł transkrybowany na alfabet łaciński, a w nawiasie obok zamieścić tytuł w alfabecie oryginalnym.
6. Przypisy literaturowe:
   a) MONOGRAFIE: inicjał imienia autora; podwójne inicjały bez spacji (M.J. Nowak); nazwisko; tytuł kursywą (bez cudzysłowu), miejsce i rok wydania; numer strony:

      Ł. Kobroń-Gąsiorowska, *Modele ochrony whistleblowera (sygnalisty)*, Warszawa 2022, s. 77.

   b) ROZDZIAŁ W PRACY ZBIOROWEJ: kolejność elementów jak przy monografiach, [w:] w nawiasie kwadratowym:

      E. Gruza, *Instytucje specjalistyczne jako podmiot opiniujący*, [w:] *Oblicza współczesnej kryminalistyki. Księga jubileuszowa profesora Huberta Kołeckiego*, red. E. Gruza, Warszawa 2013, s. 100.

      L. Staniszewska, *Postępowania administracyjne w sprawie nakładania administracyjnych kar pieniężnych*, [w:] *System Prawa Administracyjnego Procesowego. Tom IV. Postępowania autonomiczne i szczególne. Postępowania niejurysdykcyjne*, red. A. Matan, Warszawa 2021, s. 773.

c) SYGNALIZACJA AUTORSTWA W MONOGRAFII WIELOAUTORSKIEJ (KOMENTARZU): kolejność elementów jak przy rozdziale w pracy zbiorowej:

T. Demendecki, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do wybranych przepisów nowelizacji 2019*, red. A. Jakubecki, Warszawa 2019, s. 56.

A. Sypnicki, *Art. 7*, [w:] *Specustawa mieszkaniowa. Komentarz*, red. A. Jakubowski, Warszawa 2019, s. 121.

d) CZASOPISMA: nazwa czasopisma w cudzysłowie, następnie rok i oznaczenie numeru/zeszytu/tomu, strona; nie stosujemy skrótów czasopism, np.

W. Radecki, *Koncepcja odpowiedzialności prawnej w ustawie z 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska*, „Ochrona Środowiska. Prawo i Polityka" 2001, nr 3, s. 17.

M. Wilejczyk, *O szkodliwości wysokich kar umownych*, „Państwo i Prawo" 2022, nr 1, s. 27–32.

G. Heleniak, E. Talma-Pogrzebska, *Glosa do wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 10 listopada 2020 r. (sygn. akt II GSK 833/20)*, „Zeszyty Naukowe Sądownictwa Administracyjnego" 2021, nr 5, s. 172–173.

A. Orzeł, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2014 r., V CSK 45/13*, „Orzecznictwo Sądów Polskich" 2015, nr 6, poz. 56, s. 858–865.

e) POZYCJE (KOMENTARZE, ARTYKUŁY) Z LEXA I LEGALISA: zasady jak powyżej; jeśli nie jest znane miejsce wydania, to pomijamy tę pozycję; jeśli nie jesteśmy w stanie podać numeru strony, należy podać możliwie dokładne odesłanie do rozdziału, podrozdziału, punktu, numeru tezy, numeru bocznego, np.:

M. Kuliński, *Prawa autorskie w budownictwie*, [w:] *Bezpieczeństwo umów w procesie budowlanym*, red. M. Kuliński, 2016, Legalis, podrozdział 1.

K. Rokicka-Murszewska, [w:] *Specustawa mieszkaniowa. Komentarz*, red. A. Jakubowski, Warszawa 2019, Legalis, komentarz do art. 2, Nb 3.

M. Wałachowska, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania. Część ogólna (art. 353–534)*, red. M. Fras, M. Habdas, 2018, LEX/el, komentarz do art. 449, pkt 3.

f) AKTY PRAWNE:

Ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1166).

Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 735 z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 2 czerwca 2017 r. w sprawie wysokości wynagrodzenia i podlegających zwrotowi wydatków mediatora w postępowaniu administracyjnym (Dz.U. poz. 1088).

Uchwała nr XXXVIII/288/22 Rady Gminy Laskowa z dnia 28 czerwca 2022 r. w sprawie: nadania statutu Środowiskowemu Domowi Samopomocy w Ujanowicach (Dz.Urz.Woj.Małop. z 2022 r. poz. 4510).

g) ORZECZENIA: określenie formy orzeczenia, data, sygnatura (bez stosowania skrótu „sygn."), miejsce publikacji; w przypadku uchwał można dodać w nawiasie wskazanie, w jakim składzie uchwała została wydana.

Wyrok TK z dnia 18 maja 2005 r., K 16/04, OTK 2005, seria A, nr 5, poz. 51.

Uchwała (trzech sędziów) SN z dnia 28 maja 2021 r., OSNC 2021, nr 11, poz. 72.

Uchwała (pełnego składu) NSA z dnia 26 października 2009 r., I OPS 10/09, ONSAiWSA 2010, nr 1, poz. 1.

Wyrok WSA w Gliwicach z dnia 22 października 2019 r., II SA/Gl 803/19, LEX nr 2734899.

Wyrok WSA w Bydgoszczy z dnia 12 lutego 2019 r., II SA/Bd 1262/19, CBOSA.

Wyrok ETPC z dnia 29 marca 2011 r. w sprawie Potomska i Potomski przeciwko Polsce, skarga nr 33949/05, LEX nr 784737, z glosą D. Sześciło, „Samorząd Terytorialny" 2011, nr 9, s. 81–83.

Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Wielkopolskiego z dnia 28 lipca 2009 r., WN.I.-6.0912–3/2009, Dz.Urz.Woj.Wlkp. 2009, nr 153, poz. 2647.

h) ŹRÓDŁA INTERNETOWE: inicjał imienia i nazwisko autora, tytuł artykułu, data publikacji (jeśli to możliwe do określenia); link (bez hiperłącza), data dostępu, np.

J. Parafianowicz, *Banan w teczce – blichtr u prawników*, 1 sierpnia 2021 r., https://www.rp.pl/opinie-prawne/art16892101-joanna-parafianowicz-banan-w-teczce--blichtr-u-prawnikow [dostęp: 15 lipca 2022 r.].

Ł. Staszewski, *Protesty społeczne po decyzji ws. aborcji. RPO przypomina rządzącym standardy zgromadzeń spontanicznych*, https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/protesty--po-decyzji-aborcji-rpo-przypomina-rzadzacym-standardy [dostęp: 15 lipca 2022 r.].

Skracanie przypisów i skróty

1. Stosujemy skróty *ibidem*, *idem*, *eadem*, *passim* (kursywą), np.
   a) *Ibidem*, s. 373.
   b) W. Brzozowski, A. Krzywoń, M. Wiącek, *Prawa człowieka*, Warszawa 2018, *passim*.
2. Nie stosujemy skrótu *op. cit.* Skrót tytułu podawać z wielokropkiem, np.
   a) Ł. Kobroń-Gąsiorowska, *Modele ochrony…*, s. 36.
3. Stosować skróty ustaw w formacie następującym: k.p.a., k.c., k.p.c., k.k., u.p.z.p., u.p.e.a. itd.

Bibliografia

1. Wykaz wykorzystanej literatury umieszczamy na końcu tekstu (bez aktów prawnych, orzecznictwa, innych dokumentów).

2. Każda pozycja zakończona kropką.
3. Nie należy podawać numerów stron.
4. Kolejność – alfabetyczna według nazwiska, np.

   Kobroń-Gąsiorowska Ł., *Modele ochrony whistleblowera (sygnalisty)*, Warszawa 2022.

   Leoński Z., Szewczyk M., Kruś M., *Prawo zagospodarowania przestrzeni*, Warszawa 2019.

   Łaguna Ł., *Status prawny sygnalisty na gruncie dyrektywy 2019/1937*, [w:] *Ochrona sygnalistów. Regulacje dotyczące osób zgłaszających nieprawidłowości*, red. B. Baran, M. Ożóg, Warszawa 2021.

   Małysa-Sulińska K., *Dobre sąsiedztwo jako przesłanka wydania decyzji o warunkach zabudowy*, „Casus" 2009, nr 1.

5. W przypadku wykazu orzeczeń należy je podawać w kolejności alfabetycznej dla poszczególnych sądów i trybunałów, poczynając od trybunałów zagranicznych, przez TK, SN, NSA, WSA, SA, SO, SR, orzeczenia organów administracji.

Zgłoszenia

1. **Kartę zgłoszenia** publikacji zawierającą stosowne oświadczenie i informację można pobrać ze strony: https://kirp.pl/wydawnictwa-krajowej-rady-radcow-prawnych.
2. Teksty w wersji elektronicznej, wraz z kartą zgłoszenia publikacji, prosimy kierować na adres e-mail: **radca.prawny@kirp.pl** lub zgłaszać poprzez panel redakcyjny dostępny pod adresem: **https://ojs.ejournals.eu/Radca-Prawny**.

Radca Prawny. Zeszyty Naukowe
Kwartalnik naukowy

Punkty MEiN: 100

https://kwartalnikradcaprawny.kirp.pl/
https://www.ejournals.eu/Radca-Prawny/

Wydawca
Krajowa Izba Radców Prawnych
ul. Powązkowska 15
01–797 Warszawa
e-mail: radca.prawny@kirp.pl

Redaktor koordynator
Klara Szczęsnowicz

Abstrakty i słowa kluczowe w języku angielskim
Piotr Brodowski

Korekta
Aleksandra Sachanowicz-Wrzal

DTP, layout i projekt okładki
Aleksandra Snitsaruk

Druk
Wiedza i Praktyka

© Copyright by Krajowa Izba Radców Prawnych
Warszawa 2023

ISSN 2392–1943

ISSN 2392-1943

KRAJOWA IZBA
RADCÓW PRAWNYCH